



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima y satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088
Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Mosqueira Hilares, Fanny Charo (ORCID: 0000-0002-6867-5667)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por acompañarme siempre, a mis padres por enseñarme la perseverancia, a mi esposo por su apoyo incondicional y a mis hijos por ser el motor para lograr mis objetivos.

Agradecimientos

A mi asesora de tesis Dra. Francis Ibarguen por su esfuerzo y dedicación, quien con su sapiencia ha permitido que se lleve a cabo la elaboración, desarrollo y culminación de esta tesis de maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	5
I. Introducción	7
2.1 Tipo y diseño de investigación	21
2.2 Operacionalización de variables	21
2.3 Población, muestra y muestreo	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
3.1. Niveles de las variables.....	23
3.2. Resultados correlacionales.....	25
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Referencias bibliográficas	33
VIII. ANEXOS	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Operacionalización de variables.....	43
<i>Operacionalización de la variable Clima Laboral</i>	<i>43</i>
<i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i>	<i>43</i>
Anexo 3: Ficha técnica.....	45
Anexo 4: Instrumentos	46
Anexo 5: Certificado de validez	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable Clima Laboral	74

Resumen

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre “Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Estuvo regida bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional, corte transversal. La población censal estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa 1088 Francisco Bolognesi, se utilizó los cuestionarios ambos adaptados por la investigadora y validados por juicio de expertos con un nivel alto de confiabilidad. Los resultados nos indicaron la existencia de una correlación alta entre las variables: Rho de Spearman de ,622** y una significación bilateral de ,000.

Palabras clave: Habilidades directivas, personales, interpersonales, desempeño docente.

Abstract

The research has the purpose of determining the relationship between "Skills directives and teaching performance at the Educational Institution 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. It was governed under the quantitative approach, of a basic type, non-experimental correlational design, cross section. The census population was made up of 80 teachers from the educational institution 1088 Francisco Bolognesi, made the questionnaires both adapted by the researcher and validated by judgment of experts with a high level of reliability. The results indicated the existence of a high correlation between the variables: Spearman's Rho of .622 ** and a bilateral significance of .000.

Keywords: Management skills, personal, interpersonal, performance teacher.

I. Introducción

A nivel internacional el clima y satisfacción laboral vienen sufriendo cambios en su estructura debido a la globalización y sus constantes cambios que motivan la variación de métodos no solo en la función de modificar el aprendizaje arcaico, sino también busca entender los nuevos conflictos modernos que suscitan a causa de la globalización, ya que, si se habla de clima y satisfacción laboral, no solo estamos abordando la percepción del trabajador en su centro laboral, sino también la variación social, político, económico y cultural. Hoy en día, las entidades educativas deben estar preparadas para afrontar las demandas actuales de nuestra sociedad, aportando así profesionales competentes capaces de ejecutar sus funciones con eficiencia, debido a que, solo de esta forma se podrá hacer frente a los desafíos de los modelos cambiantes que está repercutiendo en las escuelas, por ello, dichos profesionales deben estar preparados para incrementar sus logros de formación. Por lo tanto, según Chiavenato (2009), sostuvo que el clima laboral hace referencia al ambiente que existe entre los miembros de una organización; ya que, es en ellos donde se encuentran el ambiente físico, la naturaleza y disposición del trabajo, así como también las condiciones de seguridad del personal.

Se sabe que, en la actualidad en el sector educativo, tales como universidades, institutos y colegios, no solo se preocupan por brindar una enseñanza de calidad, sino también, se están enfocando en la satisfacción de los docentes dentro de las mismas, lo cual repercutirá de manera positiva en los estudiantes. Además, mencionar la satisfacción laboral, es referirse a buenas prácticas educativas logrando una independencia de los docentes con su método de enseñanza con el cual se sientan más cómodos; pero, también métodos que deben ser evaluados y capacitados para la obtención de resultados, factor sumamente importante para lograr una satisfacción laboral; debemos tener en cuenta que una buena satisfacción hacia al docente nos lleva a saber el grado de adecuación de la persona respecto a su ambiente donde se desempeña.

En el marco organizacional actual, se valora importante determinar aspectos impalpables en la gestión del capital humano, por la propia complejidad que involucra la administración de este elemento del capital intelectual. Básicamente se debió a que las instituciones logran sus metas y resultados mediante sus trabajadores, debido a es la finalidad por las que han sido seleccionados e incorporados, así, se da una conexión de intercambio constantes de intereses entre institución y trabajador (Navarro, 2017)

Este trabajo de investigación busca dar un panorama de cómo estas variables se relacionan entre sí a partir del cual se puede plasmar recomendaciones a otros docentes para ser partícipes del mejoramiento de un clima laboral mediante el estudio efectuado sobre las causas que puedan originar conflictos en una Institución Educativa. Sin embargo, el origen objeto y razones que motivaron el estudio se desarrollan en el primer capítulo, además, se busca que esta investigación trata de cultivar las bases para el extenso sendero que supone intentar comprender la influencia de las dimensiones trabajadas sobre el clima laboral y satisfacción laboral, el cual buscan medir la relevancia de estas dimensiones en el personal docente. La finalidad perseguida busca lograr una mayor eficacia en el desarrollo de un óptimo ambiente laboral relacionado con la satisfacción laboral, en el mejoramiento de la comunicación, el reconocimiento por labores realizadas, remuneración, etc. Por consiguiente, según García (2008) sostuvo que la satisfacción laboral describe el percibir del individuo en su centro laboral, el cual acumula diferentes elementos considerados fundamentales tales como la remuneración, desarrollo personal, condiciones laborales, oportunidades superación.

En la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar, algunos docentes no se sienten identificados con el ambiente laboral existente; ya que, se han perdido ciertos valores básicos como el saludo o agradecimiento, además, los docentes tienen una escasa contribución en las decisiones que se toman y en las reuniones organizadas por los directivos; por lo que, en forma de protesta han empezado a presentar trabajos mal realizados o a destiempo, retrasando actividades laborales de los directivos, siendo esto perjudicial para todo el personal, generado conflictos entre los mismos docentes y estrés en los administrativos. Es por ello, que este trabajo busca reconocer los factores más importantes que impulsan esta mala relación y mejorarla con la finalidad de cooperar mutuamente y alcanzar las metas que nos trazamos trimestralmente.

Crear lazos entre los docentes sin importar la antigüedad de estos, hace que se busque lograr, ya sea por jerarquía o antigüedad, el apego de la filosofía de la Institución y mantener el rumbo de las metas que se van estableciendo dentro de la I.E., siendo participe activo cada integrante y ayudando a buscar estrategias para poder superar lo establecido por los directivos. La dirección, en este aspecto, busca desintegrar un grupo para armar un equipo, donde todos los participantes apunten a un mismo fin y compartir los logros y reconocimientos por la obtención de la meta.

La actual investigación se centra en investigaciones previas realizadas por diversos autores nacionales e internacionales tales como se detalla a continuación y que se usaron para la argumentación de los resultados logrados.

A nivel internacional diferentes autores tienen una visión más amplia sobre el tema planteado como a continuación se demuestra.

Moroni (2020), sostuvo que el reconocimiento social es uno de los pilares de las técnicas que el menciona; ya que, motiva al trabajador a superarse cada vez más y genera cierta competitividad en su entorno; además, sugiere que Recursos Humanos puede establecer un mapa con una imagen clara y creciente de la salud y el compromiso de la compañía a nivel empleados, gerencia y organización.

El sitio web de investigación de mercados llamado Emprendedores, José Ignacio Andrés (2020), en su artículo investigativo nos indicó que medir el nivel de motivación o frustración de los empleados, reconocer los puntos de mejora, la votación de iniciativas y reconocimientos entre compañeros, es lo más importante para cualquier compañía. Además, nos indica que debe existir el reconocimiento a los trabajadores destacados mediante aplausos; si es que trabajan desde casa, como es el caso que se está dando actualmente por el coronavirus.

Balkar Betul (2015), en su investigación sostuvo que los resultados revelaron que la mayoría de los maestros en una escuela secundaria en el distrito de Kiang tenían un desempeño bajo en sus tareas y dimensiones del clima organizacional como el empuje y el obstáculo se encontraron como factores cruciales para perfeccionar el desenvolvimiento laboral de los docentes. Esto implicaba que el director, como líder de la escuela, debería mantener o crear un clima saludable en la organización escolar para mejorar el desempeño laboral entre los maestros al insistir más en el comportamiento humano. El director necesitaba demostrar más comportamiento de liderazgo que comportamiento directivo. Por ejemplo, el director podría mostrar preocupación por los maestros, motivarlos a ejercer su mejor esfuerzo en las tareas asignadas y no permite que las tareas administrativas interrumpan la responsabilidad de instrucción de los maestros. Por lo tanto, con el fundamento de los hallazgos de esta investigación, las siguientes son algunas recomendaciones que serían beneficiosas para las prácticas futuras y las

investigaciones futuras. Se descubrió que el comportamiento de liderazgo principal percibido, como el empuje, podría afectar el desempeño laboral de los maestros. Por lo tanto, se recomienda que se realice una capacitación continua en el servicio para mejorar el comportamiento del liderazgo principal. Percibido, como el empuje, podría afectar el desempeño laboral de los maestros. Por lo tanto, se recomienda que se realice una capacitación continua en el servicio para mejorar el comportamiento del liderazgo principal. La capacitación quizás podría enfatizar el comportamiento de liderazgo principal que crea un clima organizacional saludable. Como los hallazgos mostraron que el clima laboral era un elemento crucial para mejorar el desempeño laboral de los docentes, el director quizás podría crear un comité responsable de evaluar el clima organizacional entre los docentes.

Caal (2015), efectuó una investigación sobre Satisfacción y clima organizacional, el cual tenía como finalidad evaluar y analizar de manera comparativa las dependencias administrativas de una entidad pública en su estudio ejercido con la finalidad de lograr adquirir el grado de Maestría en Administración de recursos humanos en la facultad de Ciencias Económicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala. La finalidad de su investigación era lograr establecer la situación de aquel entonces sobre el clima y satisfacción organizacional de los jornaleros del Ministerio de Educación. Su tesis abarco una población que fue conformada por 272 jornaleros administrativos. Su investigación concluyo que existían semejanza entre la teoría planteada y algunos elementos de satisfacción laboral, siendo condiciones físicas en la institución, factores sociales y control técnico, los que llevaban correspondencia directa; además, la teoría como estudio, resultaron siendo factores que producían un grado de insatisfacción. Por último, los elementos de satisfacción, fueron el sentimiento de reconocimiento, autorrealización y cumplimiento de tareas; los cuales correspondieron a factores laborales.

Meza Cruz (2018) determino en su investigación sobre clima y desempeño laboral, el cual consistía en precisar la existencia de una posible conexión entre el clima y el desempeño laboral en la Universidad Linda Vista en Chiapas, México. Su proyecto de tesis abarco a 100 empleados en el cual se buscaba establecer el convenio de los empleados con la universidad, siendo su estudio de tipo empírico, cuantitativo y transversal; siendo además censal. Los resultados concluyeron que existe conexión óptima entre ambos elementos, siendo la antigüedad y la variable demográfica no

influyentes en el clima organizacional; además, se determinó que la edad es un elemento que tiene relación con el clima laboral; debido a que, se deduce que a cuanto mayor antigüedad tenga un trabajador, mejor será su percepción del ambiente laboral dentro de la empresa.

Los autores nacionales que realizaron la investigación acerca del clima y satisfacción laboral en los últimos cinco años concluyen en lo siguiente:

Taype-Rondan (2018) en su artículo realizó una investigación transversal analítico en médicos generales que asistieron a un evento del Colegio Médico del Perú, busca evaluar los elementos referidos al remuneración, carga y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. En dicho artículo, Taype-Rondan concluye que la retribución económica es un factor que influye en la totalidad del personal; además, que son las mujeres quienes reportan un pésimo clima organizacional al interior de la empresa por ser ellas las que tienen mayores cargas laborales que sus pares masculinos; es decir, sienten cierto machismo dentro de su grupo médico.

Duche (2019), en su artículo investigativo tuvo como finalidad central determinar el nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado y establecer si hay correlación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, no experimental y transversal, descriptiva-correlacional; para la recolección de la información se utilizó La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. En dicho artículo se concluye que la dimensión afectiva del compromiso organizacional es importante entre los docentes; así como también, una influencia de la dimensión sociodemográficas.

Rendon (2015), realizó un análisis con las mismas variables en una empresa educativa de Pichanaqui – Junín, el cual busco encontrar la conexión entre las variables de la Institución Educativa, teniendo un estudio básico descriptiva, con diseño descriptivo correlacional. Dicho autor, laboro con la totalidad de población docente del mencionado colegio, determinando que el clima laboral afecta de gran manera la Gestión Educativa, puesto a que, no se pudo obtener porcentajes altos y por esa razón no hubo una conexión significativa, además, determina que un elemento no puede llegar a afectar a la otra, por ende, son los demás elementos que continuaron incurriendo en el crecimiento de la gestión laboral, los cuales podrían ser la falta de liderazgo, abundante trabajo, etc.

Hospinal (2016), describió los elementos que interfieren en el clima y la satisfacción laboral de una organización, teniendo como finalidad de su investigación establecer el grado del clima y satisfacción laboral, por consiguiente, utilizó el método descriptivo correlacional utilizando como instrumento la encuesta para ambas variables; concluyendo con los resultados alcanzados que el clima afecta la satisfacción laboral de los operarios ya que no se sienten contentos en el ambiente que laboran.

Arias y Cáceres (2016) sostuvo que el clima y satisfacción laboral guardan conexión con las características organizacionales y las condiciones laborales, teniendo como finalidad del estudio precisar la conexión existente entre el clima y la satisfacción laboral de los operarios, para lo cual utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional que le permitió determinar el nivel de conexión de las dos variables especificando la existencia de una moderada conexión entre las variables estudiadas.

Torres y Zegarra (2015), en su tesis buscó encontrar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno; tiene un tipo de investigación correlacional no experimental cuantitativo, concluye que los trabajadores en las instituciones educativas es primordial la participación de ellos en la toma de decisiones que vayan a repercutir en ellos; así como también, las relaciones interpersonales para sentirse motivados y con ganas de asistir a su centro de labores.

Asimismo, diversos autores a lo largo de los años han realizado estudios sobre el clima laboral como también sobre la satisfacción laboral; por lo que han presentado sus definiciones basadas en las conclusiones de sus investigaciones. Entre los autores más destacados con definiciones más precisas sobre estas dos variables tenemos:

Palma (2004) afirma que el clima laboral es la apreciación de un individuo relacionado a aspectos vinculados a su ambiente laboral; por lo que, permite realizar un diagnóstico que generalmente conlleva a situaciones preventivas y correctivas fundamentales para así lograr optimizar la correcta ejecución de procesos y resultados organizacionales. Además, dicha autora nos define cada una de las dimensiones que ella trabajó y las cuales son las más aceptadas académicamente, estas son:

Autorrealización: La autora nos define esta dimensión como la sensación que tiene el jornalero con las oportunidades que tenga para desarrollarse personal y profesionalmente;

ya que, los trabajadores en la actualidad no solo buscan cumplir sus funciones, sino también aprender para poder desarrollarse en otros puestos. Involucramiento laboral: Menciona al reconocimiento hacia los valores organizacionales dentro de la empresa y el compromiso que tiene el trabajador en la culminación y crecimiento de la organización. Supervisión: Reside en la observación del cumplimiento de funciones realizada por los superiores dentro de la organización, el cual debe ir de la mano con el apoyo y orientación en el desempeño cotidiano para la superación de obstáculos. Comunicación: Pieza fundamental en la organización; ya que, permite compartir la transparencia, cohesión y exactitud de información importante sobre la ejecución interna de la organización. Condiciones laborales: Son los elementos que la empresa brinda a sus trabajadores con la finalidad de que se realice un mejor trabajo, pueden ser elementos materiales, económicos y psicosociales.

Según Bordas (2016), el clima laboral tiene un juicio multidimensional; ya que, está compuesto por elementos referentes a las personas, referentes a los procesos de grupo y referentes a la organización; por lo que, el clima laboral interviene en la conducta de los individuos que trabajan en una institución y por ello es la importancia de su estudio, porque es un buen vaticinador de la satisfacción laboral. Además, Uribe (2015) precisa que el clima laboral es una agrupación de particularidades que reseñan a una institución, las cuales distinguen a una empresa de otra, tiene una solidez relativa en el tiempo e intervienen en el comportamiento de los operarios. Asimismo, Forehand y Von Gilmer (1964) precisan al clima laboral como la agrupación de elementos que reseñan a una empresa y que la diferencian de diferentes empresas, estos elementos son parcialmente duraderos a través de los años e intervienen en el comportamiento de los operarios de la organización. Al respecto, Tagiuri (1968), manifiesta al clima laboral como una variable parcialmente durable del ambiente interno de una empresa que perciben sus jornaleros e intervienen en su conducta, y que podría explicar en términos de los valores de una agrupación específica de elementos o cualidades de la empresa.

Según Peiro y Prieto (1996), señalan que el clima laboral es una extensión fundada debido a las apreciaciones de los individuos, además, esta tiene una realidad en cuanto sea dividida, amplificada en el equipo o empresa. Por consiguiente, dicha variable esta instituido en un nivel de acuerdo en la forma de distinguir el entorno; pero al ser una variable que es repercutida por un grupo de personas o una organización, esta tiene que coincidir con visión socio-cognitiva de las instituciones.

Según Palma (2005) consideró la satisfacción laboral como la inclinación hacia al trabajo, fundada en percepciones y valores óptimos, los cuales han sido originados por la rutina laboral. Además, dicha autora nos define cada una de las dimensiones que trabajo, las cuales son:

Condiciones físicas y/o materiales: Son los componentes que brinda la empresa para el correcto desempeño de actividades de un empleado dentro de la organización; ya que, facilitan la realización de las actividades. Beneficios laborales y/o remunerativos: Según la autora es una pieza fundamental en la mente del trabajador; ya que, busca que se le remunere por el esfuerzo que realiza en sus actividades dentro de la organización; es decir, que busca que sus beneficios y remuneraciones sean justas para que pueda existir en él/ella satisfacción. Políticas administrativas: Son las “reglas” dentro de la empresa que conllevan a un desarrollo óptimo entre los trabajadores, entre las cuales se encuentran: reglas de convivencia, reglas que regulan la gestión organizacional, constitución de filosofía organizacional y el soporte de la cultura institucional. Relaciones interpersonales: Para la autora, este punto es fundamental dentro de la satisfacción laboral; debido a que, en muchas ocasiones incentiva al trabajador a asistir a la institución; porque, se siente bien con su entorno, es aquí donde empieza la amistad dentro de la empresa y que conlleva a que exista apoyo no solo de los superiores sino también de los allegados. Desarrollo personal: El trabajador en un inicio buscará sobresalir en las tareas que se le asignen y correspondan; sin embargo, con el pasar del tiempo buscará desarrollarse dentro de la empresa buscando aprender más actividades ajenas a su puesto con la finalidad de aspirar a puestos más altos, lo que conllevaría a esforzarse más para poder resaltar más entre sus competidores. Desempeño de tareas: Según la autora, el desempeño de tareas tiene una relación muy arraigada con la comunicación; debido a que, para la realización de esta dimensión es necesaria la existencia fluida, coherente y clara de lo que se busca realizar. Relación con la autoridad: La autoridad es la persona que brindará la confianza y apoyo en las actividades diarias del personal que le corresponda; por lo que, tener la confianza optima de su autoridad es una motivación para el empleado en seguir avanzando hacia su desarrollo personal.

Según Bobbio y Ramos (2010), sustentan a la satisfacción laboral como la consecuencia de distintas posturas que declara un individuo dentro de su centro de labores. Un personal que es satisfecho en su centro de labores, desenvuelve conductas positivas tal como la motivación. En cambio, un personal insatisfecho desarrolla actitudes

negativas como impuntualidad, baja motivación, ineficiencia, etc. En cuanto a Palma (2006), la satisfacción laboral son posturas concernientemente permanentes del personal laboral hacia sus obligaciones dentro de una organización, el cual es correspondiente con su entorno laboral, lo que permite el cumplimiento de sus labores de manera eficiente. Por otro lado, Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) explican la satisfacción laboral como una situación emocional agradable u optimo como resultado de la experiencia misma del laburo; por lo que, este estado es satisfecho por ciertos requisitos personales mediante su labor.

Morillo (2006) determina que la satisfacción laboral es como el criterio optimo o adverso que perciben los jornaleros hacia su labor sustentado mediante el nivel de conformidad que subsiste entre las perspectivas de los trabajadores con respecto al laburo, las remuneraciones que este le asigna, las conexiones interpersonales y la forma administrativa.

Según los autores Mason y Griffin (2002) afirman que, en la empresa existen diversos procedimientos que son elaborados en grupos humanos, por lo que podría ser oportuno sentenciar el constructo de satisfacción laboral no solamente a nivel personal, sino a nivel de equipo y empresarial. Por consiguiente, es que los autores afirman la ‘satisfacción de los deberes del equipo’ como “la disposición repartida del equipo hacia su labor y el ambiente laboral asociado”.

La palabra clima se origina de la meteorología que mantiene sus rasgos con regularidades precisas las cuales se suele mencionar clima a un sitio, pero clima laboral es traducido como una agrupación de experiencias y procesos laborales (Schneider, 1975). Según Koys & Decottis (1991) analizar los climas en las empresas ha sido una labor ardua; debido a que, se refiere a un fenómeno profundo y con diferentes grados; por ejemplo, las bibliografías en la actualidad mencionan dos climas: el psicológico y laboral o también llamada organizacional; considerándose el primer individualista, mientras que el siguiente a nivel empresarial. Las dos fisonomías de clima se consideran manifiestos multidimensionales ya que reseñan la naturaleza de las apreciaciones de los trabajadores a las experiencias que estos han vivido en el interior de la empresa. Además, es probable que existan diferentes tipos de climas en una empresa; porque, las percepciones de los trabajadores no necesariamente tienen que ser iguales, ya que, puede variar de acuerdo al puesto, responsabilidades, etc., como, por ejemplo, las empresas podrían tener un clima

laboral netamente para el servicio al comprador (Schneider, et al., 1980) y seguridad (Zohar, 1980). Según Locke (1976) determina la satisfacción laboral como la circunstancia emocional optima originado por las experiencias cotidianas en el trabajo de un individuo; por lo que, el autor señala que es una actitud general originada por diferentes actitudes de un operario hacia su labor y elementos en él. Asimismo, Schneider (1985) determina dos razones fundamentales que señalan la atención prestada a la satisfacción laboral, tales como: 1°. La variable en mención es una consecuencia fundamental de la vida laboral. 2°. Dicha variable ha sido estudiada por diversos autores en sus investigaciones como un elemento de vital importancia en el comportamiento como cambios de puesto, de empresa, etc. Además, la satisfacción laboral, es reconocida en el mundo empresarial como un elemento de bienestar en un individuo el cual se va desarrollando por las experiencias en su centro de labores, el cual se convierte en un problema por los constantes cambios que pueda tener dentro de la empresa (Boada&Tous, 1993). Por consiguiente, la satisfacción laboral es conocida como la agrupación de posturas desarrolladas por un individuo a una determinada situación laboral, posturas que están conectadas en su mayoría a la labor ejercida, Bravo et al., (1996).

Al respecto, Zenteno y Durán (2016) sostienen que la importancia de los resultados tiene como base la administración del área de RR.HH., el cual establecen la forma de políticas de contención del capital humano, estableciendo conductas encauzadas a armar un ambiente laboral de cooperación, que a su vez ayude a fortalecer la identidad de los trabajadores con la empresa. Por lo que esto beneficiará a los niveles de satisfacción de los empleados, lo cual tendrá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral. Asimismo, Niculita (2015) señala que recientes investigaciones sobre el clima laboral fueron cuestionadas y analizadas ante una posible equivocación con la satisfacción laboral ya que esta variable es un constructo de conductas propias en relación con el trabajo que desempeña.

De hecho, se considera que la satisfacción laboral es un elemento referido a una serie de sentimientos de los individuos que resuelven, en forma notable, su bienestar y el convenio con su labor (Chiang, Gómez & Hidalgo, 2017). Finalmente, Pilligua (2017) sustenta que el clima laboral está dividido en dos factores: psicológico y laboral; siendo el primero aplicable a estudios particularizados con los empleados de las organizaciones, mientras que el otro se emplea a la empresa; sin embargo, ambos cuantifican el nivel de distinción que tienen los empleados sobre sus experiencias internas de la organización.

Además, tenemos las siguientes teorías relacionadas a los elementos de clima laboral y satisfacción laboral del presente trabajo, las cuales son:

Además, tenemos las siguientes teorías relacionadas a los elementos de clima laboral y satisfacción laboral del presente trabajo, las cuales son:

La teoría de la jerarquización de necesidades de Abraham Maslow (1966), nos señala que la motivación de los individuos depende de la satisfacción de cinco formas de necesidades representadas en su famoso triángulo: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades están colocadas en una escala jerárquica de acuerdo al nivel de importancia, el cual está ordenado de manera ascendente según la motivación que tenga sobre un individuo; es decir, la necesidad fisiológica al ser satisfecha pierde su potestad de motivación; por lo que, siguiendo esta lógica planteada por el autor neoyorquino de esta teoría, la necesidad que ocupa la cúspide de la pirámide se volverá un elemento de motivación si y solo si las necesidades previas a esta hayan sido satisfechas en su totalidad.

Además, Abraham Maslow determina que para que un individuo esté completamente motivado dentro de la empresa, esta debe de suministrar las condiciones necesarias, como buen ambiente laboral, materiales disponibles, comunicación jerárquica y relación interpersonal óptimos, etc. Finalmente, el autor representó sus necesidades en una gráfica en el año 1943, el cual ayuda a entender mejor su teoría, dicha gráfica es presentada en la figura 1:



Figura 1: Triángulo de necesidades de Maslow

La teoría de la motivación e higiene de Herzberg (1957) concluye mediante los resultados obtenidos por Herzberg a partir de una encuesta realizada a directivos que existen dos elementos que influyen en la satisfacción en el centro de labores, las motivaciones al centro laboral tales como el alcance de metas, el agradecimiento, la labor en sí, la responsabilidad, como también el desarrollo y perfeccionamiento; y los factores extrínsecos o de higiene, que comprenden la cultura de la empresa tales como: salario, relaciones interpersonales, jerarquización, seguridad, comunicación con los directivos y operarios. Las motivaciones colaboran a la satisfacción de las necesidades de gran nivel: autorrealización y considera; entretanto que los de higiene complacen las precisiones fisiológicas de seguridad y afecto. Los elementos de higiene conllevan a conservar un óptimo ambiente laboral, entretanto que las motivaciones ayudan considerablemente a la ejecución del trabajo. El psicólogo norteamericano Frederick Herzberg señala además que los elementos que participan en la motivación y comportamiento en el centro laboral son:

a) Elementos de higiene o mantenimiento: Estos ayudan a evitar la baja de satisfacción, sin embargo, no incentivan; en otras palabras, son factores pequeños que deben suceder en toda sociedad, tales como la remuneración, asistencias, normas y formas de supervisión. **b) Motivadores:** Estos factores incentivan la motivación, ya que, introducen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo en sí. Iniciando del estudio realizado por el autor, los elementos que elaboran la satisfacción laboral son diferentes que los que guían a la insatisfacción. Por ende, los directivos que se buscan erradicar elementos de insatisfacción transportarán estabilidad laboral, sin embargo, no por la fuerza de motivación, sino que potenciarán a los elementos en vez de motivarlos. Consecuentemente, el autor nombro factores de higiene a los caracteres laborales, tales como la calidad de supervisión, la remuneración, normas y cultura de la organización, materiales laborales, relaciones interpersonales y seguridad laboral. En el momento que estos factores son los correctos, los trabajadores difícilmente se sentirán insatisfechas, ya que, siempre habrá algo por mejorar. Si buscamos incentivar a los trabajadores en su empleo, el psicólogo neoyorquino aconseja resaltar los elementos conectados con el laburo en sí o con sus consecuencias directas, como oportunidades de crecimiento, coyuntura de desarrollarse como individuo, agradecimiento, responsabilidad y alcanzar metas, que son las cualidades que brindan una retribución esencial para los individuos.

La teoría de las necesidades de McClelland (1987) nos señala que el motivo laboral está relacionado con las obligaciones de cada individuo y la prevalencia de éstas: es el elemento que habrá de amortizarse mediante el espacio laboral. Estas precisiones están representadas en la figura 2:



Figura 2: Necesidades de McClelland

La teoría X y teoría Y de McGregor (1960) son dos suposiciones contrarias de sentido; ya que, en la teoría “X”, son los administrativos los que consideran que los operarios suelen realizar sus labores bajo intimidación, y en la teoría “Y”, que estos mismos se centran en la procedencia de que las personas tienen la necesidad de trabajar. Según el autor, señala que luego de analizar la forma en que los directivos tratan con sus trabajadores, se determinó que el criterio de individuos acerca de la naturaleza humana se centra en una agrupación de hipótesis con las que forjan su conducta a sus inferiores.

La Teoría X nos enseña cuatro criterios de los administrativos:

A los trabajadores les agrada poco el laburo y, cada vez que vean una oportunidad, emplean evitarlo. A consecuencia de que no les gusta el trabajo, se les obliga, controlan o amenazan con sanciones para obtener las metas. Los trabajadores evadirán las responsabilidades y exigirán instrucciones formales cada vez que vean una oportunidad. Los trabajadores pondrán su seguridad antes que otros elementos de su labor y expondrán pocos deseos de superación

Como contraparte de estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó teoría Y:

Los trabajadores podrían estimar el trabajo tan natural como otras actividades tales como relajarse o divertirse. Los individuos se encaminan y se inspeccionan si están involucrados con las metas, lo cual llevan a iniciar los deseos de superación. El individuo corriente puede estudiar, aceptar y aún hacerse cargo de nuevos retos.

En la teoría X, los menesteres inferiores controlan a los individuos, mientras que en la teoría Y se aceptan que conducen los menesteres superiores. McGregor señala que el convencimiento de que los supuestos de la teoría Y son mayormente aceptadas que la teoría X; por ende, planteaba pensamientos como: la participación en la toma de decisiones, puestos laborales de responsabilidad y motivaciones, como también la práctica de mejoramiento de relaciones interpersonales laborales como fines para incrementar la motivación laboral de los trabajadores. Los supuestos de las teorías serán las adecuadas dependiendo El Clima laboral, aclaración, teoría, magnitudes y patrones de abordaje. La postura, estimando que el fundamento de toda motivación radica en realizar la labor atractiva y saturado de satisfacciones para quien lo realice, se considera fundamental que el trabajo se debe hacer más sencillo y agradable.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado es de característica fundamental; ya que, buscó incrementar el conocimiento a través de teorías pertinentes, concierne a un diseño no experimental debido a que no hubo ninguna manipulación de elementos, y de nivel descriptivo-correlacional y sistema hipotético deductivo porque se busca conocer cómo se comporta una variable la cual conoce la conducta de diferentes variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2017)

2.2 Operacionalización de variables

La variable clima laboral se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Sonia Palma adaptado por el investigador y estuvo conformada por cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Quispe (2017) finalizo su investigación teniendo como consecuencias que detallan una conexión optima significativa entre el clima y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui. Asimismo, Arias y Arias (2014) concluyeron en su estudio acerca del clima y la relación con la satisfacción laboral en una empresa pequeña privada que existen conexiones modestas más no significativas entre las mencionadas variables. Igualmente, Guerrero y Nieto (2018) establecieron una conexión directa entre el clima y satisfacción laboral en su investigación, demostrando un nivel adecuado en el clima laboral; por lo que, se deduce que a mayor calidad de clima laboral que los operarios sientan, el grado de satisfacción será mayor. También Hajar (2017), concluyo en su investigación que se encontró evidencia de conexión entre el clima y satisfacción laboral en los operarios de la compañía Designs Qualitu Exports S.A.C., en el año 2016, por lo que podemos inferir que los resultados demuestran que mientras el desarrollo sea mayor del clima laboral, mayores serán las posibilidades de perfeccionar la satisfacción laboral. Del mismo modo, Pérez y Rivera (2015) lograron evidenciar que el clima laboral es un elemento importante porque repercute en la satisfacción laboral, donde existe una conexión de tipo causa-efecto real entre el clima y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en el año 2013. Al respecto, Vallejos (2017) concluyo que el clima laboral se conecta de buena manera con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017. En lo

que respecta a Espinoza (2017), este concluyo que existe certeza de que el clima laboral tiene una conexión optima con la satisfacción laboral en la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia en el año 2015. Según Espichán (2017), determino que la conexión entre clima y satisfacción laboral tienen una conexión significativa en la compañía E&C Contadores S.A.C., teniendo como resultado que mientras aumente el clima laboral, aumentará la satisfacción laboral.

Velázquez (2015) concluyó sobre el clima laboral que es un revelador potente de la satisfacción laboral de los trabajadores de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León. Además, Villa, Troncoso y Diez (2015) señalan que las labores sustanciales de las Instituciones Educativas es establecer y conservar las interacciones entre el entorno y pretender un correcto clima laboral interno, lo cual lo determina la interacción entre el personal y su organización. Luego, Iglesias y Torres (2018), en su investigación señalan que no existe una aprobación del termino clima laboral; ya que, existen elementos laborales netamente objetivos, tales como: reglas, política organizacional y estructura, además de elementos subjetivos como empatía y compañerismo. Asimismo, Pérez (2017), señalo en su investigación de clima laboral mediante el análisis de la conducta laboral, estructura laboral y estilo de dirección que la conducta de los individuos es inferencia de las distinciones de los docentes; por lo que, corroboraron al clima laboral como un elemento fundamental en los procedimientos laborales. Igualmente, Ghavifekr & Pillai (2016) sustento en Malasia que la variable clima laboral tiene una conexión estadística y que no distingue género; por lo que, el elemento fundamental para alcanzar un clima laboral optima es la conducta de los docentes.

Palma (2004) sostiene que el clima laboral es la distinción de una personada basada en elementos conectados al ambiente laboral de este; por ende, se puede hacer un diagnóstico que llevaría a sucesos profilácticos de vital importancia para poder alcanzar una alta ejecución de procedimientos y conclusiones laborales. Además, Palma (2006) señala que la variable satisfacción laboral son posiciones continuas de los trabajadores referentes a sus labores en la empresa, lo cual corresponde a su entorno laboral, por ende, esto da paso al correcto ejercicio de labores de manera eficaz.

Se realizó 50 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos.

La satisfacción laboral empleo el cuestionario de Sonia Palma con dimensiones: Significado de tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal y/o social y beneficios sociales organizados con 36 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población censal fue integrada por 80 docentes de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta para ambas variables a través de instrumentos como cuestionarios empleados para estimar la distinción de los docentes. Estos cuestionarios fueron ratificados por dictamen de especialistas, la metodóloga, la asesora de Tesis, la Dra. Francis Ibarguen y dos especialistas temáticos; quienes emitieron su aplicabilidad, luego se midió en el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach cuyo resultado para el instrumento 1 (Clima Laboral) de Sonia Palma y el instrumento 2 (Satisfacción Laboral) de Sonia Palma. Además, según Bernal (2006), una herramienta es aceptada cuando puede medir un elemento para el cual está destinado, la autenticidad se refiere a lo que mide el cuestionario. La autenticidad señala el nivel con el que se puede inferir deducciones mediante los resultados alcanzados.

2.5 Procedimiento

Se realizó al petitorio de autorización de la directora de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar para esto se le explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los trabajadores a quienes se les sensibilizó a través del correo electrónico para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos, después se compilaron la información que se encausaron en el programa Microsoft Excel y se trataron estadísticamente empleando el programa SPSS a fin de interpretar los análisis descriptivos e inferenciales.

2.6 Método de análisis de datos

Se dispusieron los elementos en cuadros y representaciones gráficas para el estudio descriptivo y después se usó el Rho Spearman para establecer las correlaciones debido al carácter ordinal y categórico de las variables.

2.7 Aspectos éticos

El análisis indagatorio se centró en el clima de respeto y confidencialidad en el momento de enviar los cuestionarios a través de los correos personales de los trabajados previo consentimiento de la directora de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar.

III. Resultados

3.1. Niveles de las variables

Tabla 1

Niveles de la variable clima laboral y dimensiones

Niveles	Clima laboral		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	26	32.5	18	22.5	27	33.8	23	28.8	19	23.8	21	26.3
Regular	36	45.0	35	43.8	38	47.5	42	52.5	36	45.0	35	43.8
Bueno	18	22.5	27	33.8	15	18.8	15	18.8	25	31.3	24	30.0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

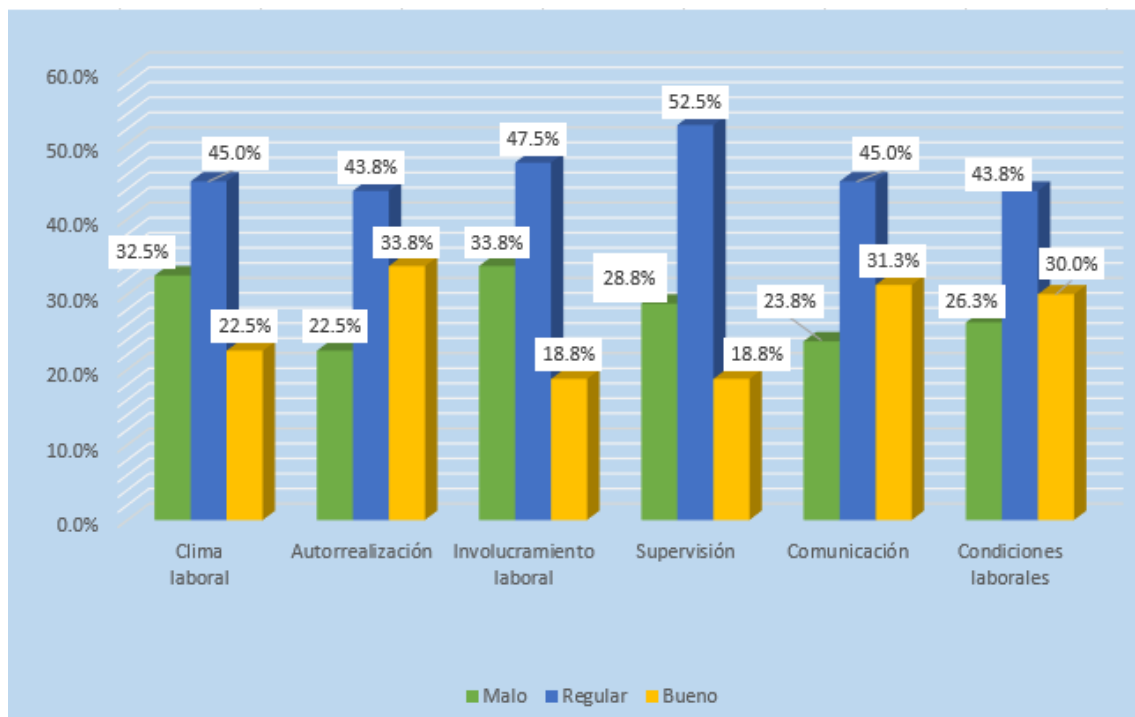


Figura 2. Niveles de percepción de la variable clima laboral y dimensiones

El clima laboral de los docentes brindaron que el 32.5% lo estima malo, el 45.0% los estima regular y el 22.5% es estimado como bueno; en la dimensión autorrealización, el 22.5% lo estima malo, el 43.8% los estima regular y el 33.8% es estimado como bueno; en la dimensión involucramiento laboral, el 33.8% lo estima malo, el 47.5% los estima regular y el 18.8% es estimado como bueno; en la dimensión supervisión, el 28.8% lo estima malo, el 52.5% los estima regular y el 18.8% es estimado como bueno; en la dimensión comunicación, el 23.8% lo estima malo, el 45.0% los estima regular y el 31.3%

es estimado como bueno; en la dimensión condiciones laborales, el 26.3% lo estima malo, el 43.8% los estima regular y el 30.0% es estimado como bueno.

Tabla 2

Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones

Niveles	Satisfacción laboral		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Condiciones físicas y/		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Relación con la autoridad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	21	26.3	18	22.5	17	21.3	23	28.8	19	23.8	21	26.3	22	27.5	18	22.5
Regular	31	38.8	35	43.8	38	47.5	35	43.8	40	50.0	35	43.8	27	33.8	33	41.3
Bueno	28	35.0	27	33.8	25	31.3	22	27.5	21	26.3	24	30.0	31	38.8	29	36.3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

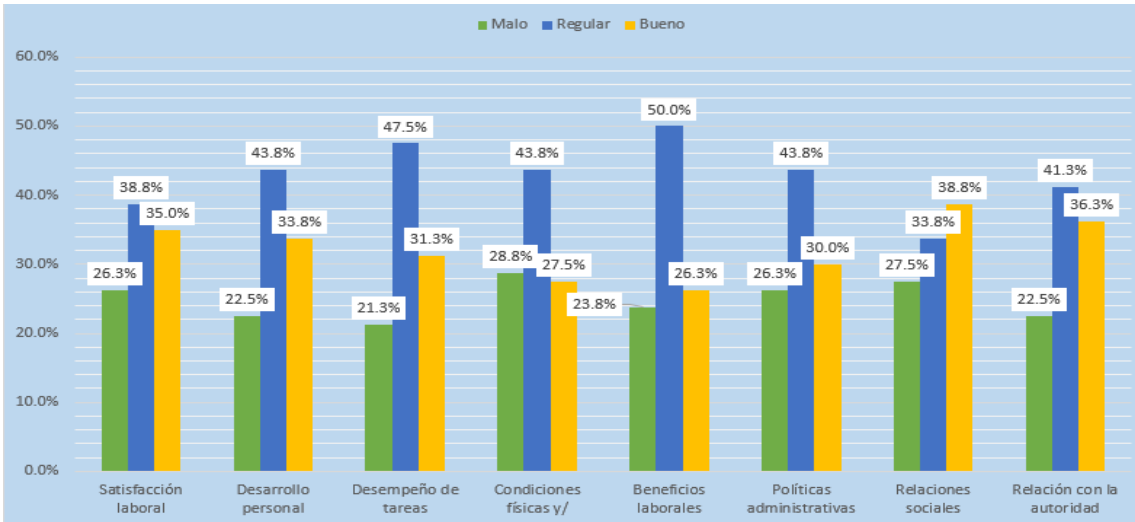


Figura 2. Niveles de distinciones de la variable satisfacción laboral y dimensiones

La satisfacción laboral docente arroja que el 26.3% lo estima malo, el 38.8% los estiman regular y el 35.0% es estimado como bueno; en la dimensión desarrollo personal, el 22.5% lo estima malo, el 43.8% los estiman regular y el 33.8% es estimado como bueno; en la dimensión desempeño de tareas, el 21.3% lo estiman malo, el 47.5% los estiman regular y el 31.3% es estimado como bueno; en la dimensión condiciones físicas y/, el 28.8% lo estiman malo, el 43.8% los estiman regular y el 27.5% es estimado como bueno; en la dimensión beneficios laborales, el 23.8% lo estiman malo, el 50.0% los estiman regular y el 26.3% es estimado como bueno; en la dimensión políticas administrativas, el 26.3% lo estiman malo, el 43.8% los estiman regular y el 30.0% es estimado como bueno; en la dimensión relaciones sociales, el 27.5% lo estiman malo, el 33.8% los estiman regular y

el 38.8% es estimado como bueno; en la dimensión relación con la autoridad, el 22.5% lo estiman malo, el 41.3% los estiman regular y el 36.3% es estimado como bueno.

3.2. Resultados correlacionales.

Se experimentó las suposiciones planteadas para el cual se determinaron otras suposiciones de tipo nulas y alterna de las elementos y de variable – dimensión, se usó el Rho de Spearman que señalo en la hipótesis principal (Clima laboral y satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es moderado (Rho 0,578 y p-valor 0,000); la hipótesis especifica-1 (Autorrealización * satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es fuerte (Rho 0,544 y p-valor 0,000); la hipótesis especifica-2 (Involucramiento laboral * satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es mediano (Rho 0,598 y p-valor 0,000); la hipótesis especifica-3 (Supervisión* satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es mediano (Rho 0,488 y p-valor 0,000), la hipótesis especifica-4 (Comunicación* satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es mediano (Rho 0,604 y p-valor 0,000), la hipótesis especifica-5 (Condiciones laborales* satisfacción laboral) el nivel de conveniencia es mediano (Rho 0,542 y p-valor 0,000) en conjunto el nivel 0,01.

Tabla 3

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Clima laboral *satisfacción laboral	,578**	,000	80	Moderado
Hipótesis especifica-1	Autorrealización * satisfacción laboral	,544**	,000	80	Moderado
Hipótesis especifica-2	Involucramiento laboral * satisfacción laboral	,598**	,000	80	Moderado
Hipótesis especifica-3	Supervisión * satisfacción laboral	,488**	,000	80	Moderado
Hipótesis especifica-4	Comunicación * satisfacción laboral	,604**	,000	80	Alto
Hipótesis especifica-5	Condiciones laborales * satisfacción laboral	,542**	,000	80	Moderado

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

IV. Discusión

Concluido los exámenes estadísticos y análisis de las variables podemos considerar que existe correlación entre las variables clima y satisfacción laboral, el cual nos muestra que el indicador estadístico logro ser elevada y positiva (45.0%), por lo que los docentes de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar, Lima, 2020 se consideran motivados para efectuar su labor y aprecian que el ambiente laboral es el conveniente para el trabajo que ejercen y ello los hace sentirse satisfechos de la institución a la cual corresponden, es así que se ratifica lo sustentado por Taype-Rondan (2018) en su investigación hecha en el Colegio Médico del Perú donde buscaba evaluar los factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes, el cual concluyo en que la retribución económica es un factor que influye en la totalidad del personal, así como también se concluye que son las mujeres quienes reportan un mal clima laboral al interior de la institución; ya que, ellas sienten que son las que lleven la mayor carga laboral.

La dimensión de clima laboral tiene como hipótesis específica-1 (Autorrealización * satisfacción laboral) el nivel de correlación es fuerte ($Rho = 0,544$ y p -valor 0,000); ya que, para los docentes es importante que sean reconocidos sus esfuerzos en sus jornadas laborales, lo cual los motiva a seguir mejorando y llevando un ritmo optimo en sus labores diarias, para lo cual para ellos es grato que dicho reconocimiento se de en las formaciones semanales y en las escuelas de padres. Según Espinoza (2017), las conclusiones alcanzadas sostienen una conexión positiva débil de ($Rho = 0.0448$), por lo que, no altera en la conexión de clima y satisfacción; por ende, se debería empezar a tener en cuenta otros elementos como: preparaciones, cursos de innovación para mejorar los conocimientos de los docentes y directivos a fin de que estos tengan igualdad de condiciones para mejorar, lo cual generaría un ambiente agradable para ejercer las actividades y poder alcanzar los objetivos trazados, por consiguiente, es recomendable tener en cuenta diferentes opciones o estrategias para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015.

La dimensión de clima laboral tiene como hipótesis específica-2 (Involucramiento laboral * satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado ($Rho = 0,598$ y p -valor 0,000); ya que, los docentes observan que la labor que realizan es mejor día a día; ya que, ellos mismos están al tanto de nuevas prácticas estudiantiles que les ayuden a mejorar sus enseñanzas y captar la atención de los estudiantes de manera más eficiente y clara. Según

Vereau (2018), en su investigación realizada sobre el Involucramiento Laboral, determina una correlación altamente significativa y directa con la satisfacción laboral, así como sus variables: remuneraciones, políticas burócratas, relaciones con los semejantes, conexión con la autoridad y desarrollo personal.

La dimensión de clima laboral tiene como hipótesis específica-3 (Supervisión* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado ($Rho\ 0,488$ y $p\text{-valor}\ 0,000$); debido a que, la labor se ejecuta en función a procedimientos o planes determinados mensualmente, por lo que, los docentes buscan alcanzar las metas propuestas porque para ellos también significa ponerse a pruebas y demostrar su capacidad ante sus pares, donde ellos entienden que los beneficiados directamente con sus acciones son los estudiantes. Según Apaza (2018), determina una alta y positiva conexión entre supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Organización Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A., el cual ha sido sustentado mediante la Rho de Spearman con un 0.891 y $p = 0.0000$; es decir que, a mayor distinción de supervisión, la satisfacción laboral será mayor en la institución mencionada.

La dimensión de clima laboral tiene como la hipótesis específica-4 (Comunicación* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado ($Rho\ 0,604$ y $p\text{-valor}\ 0,000$), debido a que, se interactúa con personas de mayor jerarquía en la institución educativa lo cual resulta importante para los docentes porque sienten que son escuchados y sus opiniones son tomadas en cuenta por los directivos. Según García (2017), su investigación tuvo como resultados que los elementos que han demostrado una puntuación baja han sido dos, las cuales son: colaboración actual entre las diferentes oficinas de la compañía y difusión de avances alcanzados por diferentes áreas dentro de la organización. Una razón por la cual exista baja puntuación en estos aspectos puede deberse a que los promotores laboran en diferentes organizaciones retail en todo Lima Metropolitana, lo cual repercute en el escaso contacto con la sede principal y origina poco conocimiento de los deberes de otras áreas, sin embargo, existe una reunión que se celebra cada 15 de cada mes la cual la lidera el área de RR.HH., los administrativos y los promotores; además, estos últimos buscan colaboraciones del área de RR.HH., para solicitar beneficios como vacaciones o mayores remuneraciones, así como también descansos médicos; por lo que, en la actualidad dicha área está trabajando con personal reducido lo que origina una muy insatisfactoria atención, la cual es percibida como poca colaboración.

La dimensión de clima laboral tiene como la hipótesis específica-5 (Condiciones laborales* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado ($Rho\ 0,542$ y $p\text{-valor}\ 0,000$); ya que, los docentes observan que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado, lo cual es beneficioso para todos porque demuestra que en la institución educativa existe cooperativismo y compañerismo y repercute a enfrentar con mayor confianza los problemas que avecinarse o situaciones donde se necesite el apoyo de los compañeros. Según Santamaría (2015), señala que esta dimensión es muy favorable con un porcentaje de 42.70%, el cual demuestra que los docentes de la universidad investigada, están conformes con los materiales que se les brinda como apoyo en la empresa.

En cuanto a los resultados obtenidos por Ahmad y Schroeder (2003; Merino et al., 2017), se halló que las variables de identidad y satisfacción extrínseca, los empleados de las empresas privadas tienen mayores calificaciones que sus pares de empresas públicas, dando como resultado que los elementos que fortalecen la identidad organizacional ($t = -2.378$, $PV = 0.01$) y la satisfacción extrínseca ($t = -2.053$, $PV = 0.04$). Sin embargo, siendo la participación en empresas privadas por parte de los empleados (25.6%), se logró obtener que estos tienden a tener un grado de mayor relevancia los elementos que vigorizan la fidelidad con su empresa y la pertenencia a esta, las oportunidades de igualar los objetivos individuales con los de su empresa; además, los trabajadores estiman en gran medida las condiciones óptimas para poder ejercer su labor, tales como el equipo necesario, remuneración, estabilidad laboral y programa laboral. Por consiguiente, es necesario que los personales administrativos de las empresas gesten y fortalezcan un ambiente laboral que motiven la satisfacción y compromiso laboral; sobre todo en las empresas de sector privado, ya que, es allí donde los indicadores se muestran mayormente óptimos de Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

Hospinal (2016), describió los elementos que interfieren en el clima y la satisfacción laboral de una sociedad, teniendo como principal objetivo de su investigación determinar el grado de clima y satisfacción laboral, el cual uso el método descriptivo correlacional utilizando como instrumento la encuesta para ambas variables; concluyendo que el clima afecta la satisfacción laboral de los trabajadores debido a que no se encuentren contentos en el ambiente que laboran; ya sea por mala relación interpersonal o mala comunicación con los directivos, lo que repercute en el mal desempeño y bajo compromiso hacia las labores educativas.

Esta teoría confirma los resultados recolectados, si dentro de una institución como es la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi de Magdalena del Mar existen un óptimo clima laboral, la institución se empeña por manifestar al docente una infraestructura optima, existencia de motivaciones, diligencias grupales para identificarse con la institución al cual pertenecen y representan, estos empezaran a sentir aprecio y por ende emitirán conductas de dominio y presunción a la institución, lo cual es fundamental para satisfacción laboral, además, debemos recordar que, la institución educativa es muy emblemático en Magdalena del Mar y por ende hay un apego emocional al laborar en ella, tal como lo dice Chiavenato, todo lo que cerca al docente dentro de la institución, es decir, la infraestructura, la forma de laborar, las relaciones interpersonales dentro de la institución, las actividades grupales, etc., es lo que va marcando la conducta de la misma.

Las conclusiones obtenidas afirman lo que Torres y Zegarra (2015) concluyeron, el clima laboral repercute en la satisfacción laboral; ya que, para los docentes en las instituciones educativas es primordial la participación de ellos en la toma de decisiones que vayan a repercutir en ellos, así como también las relaciones interpersonales para sentirse motivados; sin embargo, otro factor a tener en cuenta es la ubicación del centro de labores de los hogares; ya que, a más lejos sea el centro laboral, existe mayor complicación de llegar a una hora determinada de ingreso, por un factor no mencionado pero si conocido como es el tráfico. Además, una forma de contrarrestar las dificultades que un docente puede sentir y que conlleva a no tener un clima laboral optimo son las actividades grupales, las remuneraciones y reconocimientos, lo cual repercutirá en la simpatía de ellos hacia la institución, así como también un apego emocional e identificación; pero más importante es la capacidad de desarrollarse dentro de esta, para lo cual, son los directivos los que llevan la responsabilidad de guiar a sus docentes hacia un buen clima laboral; porque, son ellos los que toman las decisiones que repercuten en su personal y son ellos los que llevan las riendas de su institución.

Una vez reconocidos los elementos resultantes del CLOR y SALA se actuó a establecer el coeficiente Alpha de Cronbach, como juicio de la confiabilidad del formulario, estableciéndose este indicador de manera corriente y por cada elemento que caracteriza a las variables de análisis, estableciéndose convenientes estimaciones de 0.70 en adelante (González & Pazmiño, 2015; Hashim et al. 2015; Nunnally, 1978).

En conclusión, el clima laboral conserva una conexión directa y positiva respecto a la dirección pedagógica; es decir, se verán afectadas mutuamente, ya sea que alguna variable suba o baje, esto repercutirá en la otra y también en las dimensiones que lograron tener una calificación moderada, como liderazgo e infraestructura, además, en esta investigación se logra conocer que existen elementos que alteran al clima como por ejemplo el involucramiento laboral donde los docentes necesitan tener más identidad con el colegio y lograr los objetivos trazados por la institución educativa. Rendon (2015), realizó un análisis con las mismas variables en una institución educativa de Pichanaqui – Junín, el cual busco encontrar la conexión entre los elementos de la Institución Educativa, teniendo un estudio básico descriptiva, con diseño descriptivo correlacional. Dicho autor, laboro con la totalidad de población docente de la mencionada escuela, determinando que el clima altera de regular forma la Administración Educativa, porque no logro encontrar porcentajes altos y por ende no existen una conexión significativa, finaliza que una variable no puede llegar a alterar a la otra, por ende, son diferentes los elementos que han seguido incurriendo en el desarrollo normal de la gestión laboral, los cuales podrían resultar ser la baja capacidad de liderazgo, trabajo excesivo, etc.

V. Conclusiones

Primero: El clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderado (Rho 0,578 y p-valor 0,000).

Segundo: La dimensión autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderada (Rho 0,544 y p-valor 0,000).

Tercero: La dimensión involucramiento se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderada (Rho 0,598 y p-valor 0,000).

Cuarto: La dimensión de supervisión se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderada (Rho 0,488 y p-valor 0,000).

Quinto: La dimensión comunicación se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación alta (Rho 0,604 y p-valor 0,000)

Sexto: La dimensión condiciones laborales se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderada (Rho 0,542 y p-valor 0,000)

VI. Recomendaciones

Primero: Se sugiere a los directivos considerar la presente investigación para que les sirva de base y puedan realizar algunos cambios que permita adaptar políticas educativas para beneficio de la institución.

Segundo: Propiciar la autorrealización con capacitaciones constantes que brinda la UGEL 03 con la finalidad de contar con un personal calificado que se sientan capaces de lograr sus metas trazadas permitiendo así una satisfacción laboral.

Tercero: Generar un ambiente laboral acogedor para mejorar el involucramiento laboral dotándoles de materiales necesarios para sus actividades y así puedan realizar un trabajo óptimo.

Cuarto: Se sugiere seguir con los monitoreos al personal docente para apoyarlos en el desenvolvimiento pedagógico.

Quinto: Se sugiere continuar con la buena comunicación y no dejar de ser claros y coherentes al brindar información que es la base de toda comunicación.

Sexto: Se sugiere a los directivos velar por el buen equipamiento de la Institución y mantener los espacios limpios y ordenados.

VII. Referencias bibliográficas

- Andrés, J., 2020. ¿Quieres Medir El Clima Laboral De Tu Equipo Durante El Teletrabajo? [online] Emprendedores
- Apaza Miranda, M., 2018. *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A. Perú, 2015*. Bachiller. Universidad Nacional del Altiplano
- Arias, G. W., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una Pequeña Empresa del sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51)
- Balkar Betul (27 de marzo de 2015). The relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, pags. 81 – 92
- Bordas Martinez, J., 2016. *Gestión Estratégica Del Clima Laboral*. 1st ed. España: Editorial UNED, pp.55-56
- Caal (2015). *La satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública*. (Tesis de maestría) facultad de ciencias económicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Cabrera Salas, Albert Leonardo (2018), *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Universidad ESAN, Lima, Perú

- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations*. Cuadernos de Administración, 33(57), 48-60
- Cuadra Peralta, A., 2007. Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), pp.43-58
- Duche Pérez, A., 2019. Satisfacción Laboral Y Compromiso Institucional En Docentes Universitarios Peruanos. 15th ed. [ebook] Lima: Conrado
- Espichan, L. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C.* Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Lima-Perú
- Espinoza Rodas, A., 2017. *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Docentes Y Trabajadores De La Institución Educativa 3094 Del Distrito De Independencia, 2015*. Bachiller. Universidad Cesar Vallejo
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015* (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú
- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550-566
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. Guatemala, pp, 83 – 84

- García Flores, J., 2008. *Psicología Organizacional*. 3rd ed. Lima: Universidad del Pacífico, pp.99-100
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106
- González, J. & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-77
- Guerrero, R. E., & Nieto, A. N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, 2015* (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima-Perú
- Hijar, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016* (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Rodríguez Solís, F. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1)
- Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. *Human Relations*, 44, 3, 265-385

Merino, M.; Carrera, F.; Roca, M.; Morro, M.; Martínez, A. y Fikri, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 1-10

Meza Cruz (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Tesis de maestría) facultad de ciencias empresariales y jurídicas en la Universidad Linda Vista, Chiapas, México, pp. 17 – 19

Moroni, F., 2020. Las Mejores Técnicas Para Medir (Y Construir) El Clima Laboral. [online] Ambito.com

Navarro, G.; Arévalo, J. & Suárez, S. (2017). Clima organizacional: un análisis en entidades financieras. *Revista Espacios*, 38(44), 13

Niculita, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1042-1049

Pablos González, María del Mar (2016), *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Universidad de Extremadura, Cáceres, España

Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos-Perú

Pilligua, C. F. (2017). *El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas*. Caso práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Quispe Aquino, Norma (2015), *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Universidad José María Arguedas, Apurímac, Perú

Quispe, M. (2017). *Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad privada José Carlos Mariátegui, 2016*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano Puno. Puno-Perú

Rodríguez, A., 2011. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), pp.219-234

Ruiz Segura, Carol Marlenne (2009), *Nivel de Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas de la ciudad de Chillán*. Universidad del Bio-Bio, Chillán, Chile

Santamaría Acuña, F., 2015. *Percepción del Clima Laboral de los trabajadores de una entidad Universitaria. 2015*. Bachiller. Universidad Privada Juan Mejía Baca. P. 42

Santos Ángeles, D., 2017. Necesidades Humanas Y Criminología. [online] CriminologiaMxDot

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479

- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67
- Taype Rondan, A., 2020. Factores Asociados Al Ingreso Económico, Carga Laboral y Clima Laboral En Un Grupo De Médicos Generales Jóvenes En Perú. 35th ed. [ebook] Lima: Acta Médica
- Torres Pacheco, E., 2015. *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno*. 6th ed. [ebook] Puno. [Accessed 17 December 2015]. - Chiavenato, I., 1999. *Administración De Recursos Humanos*. 5th ed. New York: Mc Graw Hill, pp.8 - 10
- Vallejos Patiño, María Isabel (2017), *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred de San Martín de Porres 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro Red de salud San Martín de Porres 2017* (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Lima- San Martín de Porres
- Velázquez, H. S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, México*. Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos. Nuevo León- México
- Vereau Chico, G., 2018. *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En El Personal Administrativo De Una Entidad Pública De Lima*. Bachiller. Universidad Ricardo Palma., p. 67

- Villa Sánchez, A., Troncoso Ruiz, P. E., & Díez Ruiz, F. (2015). Estructura latente y fiabilidad de las dimensiones que explican el impacto de los sistemas de gestión de calidad en los centros educativos. *Revista de Investigación Educativa*, 33(1), 65-82
- Zenteno-Hidalgo, A.C. y Durán Silva, C.A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119-135
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102

VIII. ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima y satisfacción laboral de la I.E. 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cómo se relaciona el clima y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020? Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la autorrealización y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020? ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020? ¿Cómo se relaciona la supervisión y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020?	Objetivo general Determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020 Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088	Hipótesis general El clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Hipótesis específicas La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. El involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. La supervisión se relaciona con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020.	Variable 1: Clima Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Autorrealización	-Desarrollo profesional -Reconocimiento de progreso	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	1. Total Acuerdo 2. De acuerdo	Malo (50-116)
			Involucramiento laboral	-Niveles de logro -Compromiso -Identificación	2,7,12,17,22,27,32,38,42,47	3. Indeciso 4. En desacuerdo	Regular (117-183)
			Supervisión	-Superar obstáculos -Evaluación del trabajo -Seguimiento y control	3,8,13,18,23,28,33,39,43,48	5. Total desacuerdo	Bueno (184-250)
			Comunicación	-Claridad de la información. -Interacción con la jerarquía - Comunicación interna	4,9,14,19,24,29,34,40,44,49		
			Condiciones laborales	- Generación de ideas -Administración de los recursos	5,10,15,20,25,30,35,41,45,50		

¿Cómo se relaciona la comunicación y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, ¿2020?	Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020.	La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. Las condiciones laborales se condicionan con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020.		-Remuneración			
--	--	--	--	----------------------	--	--	--

Variable 2: Satisfacción Laboral					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1 al 5	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4)	Baja (36-83) Media (84-131) Alta (132-180)	
Beneficios laborales y/o remunerativos	Expectativas	6 al 9	Totalmente de acuerdo (5)		
Políticas administrativas	Expectativas	10 al 14			
Relaciones interpersonales	Interrelaciones	15 al 18			
Desarrollo personal	Realización	19 al 24			

			Desempeño de tareas	Utilidad	25 al 30		
			Relación con la autoridad	Jerarquía	31 al 36		

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Autorrealización	Desarrollo profesional	1 al 10	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Baja (36-83) Media (84-131) Alta (132-180)
Involucramiento laboral	Compromiso	10 al 20		
Supervisión	Evaluación del trabajo	21 al 30		
Comunicación	Interacción con la jerarquía	31 al 40		
Condiciones laborales	Administración de los recursos	41 al 50		

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1 al 5	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Baja (36-83) Media (84-131) Alta (132-180)
Beneficios laborales y/o remunerativos	Expectativas	6 al 9		
Políticas administrativas	Expectativas	10 al 14		
	Interrelaciones	15 al 18		

Relaciones interpersonales Desarrollo personal	Realización	19 al 24
		25 al 30
Desempeño tareas	de Utilidad	31 al 36
Relación con la autoridad	Jerarquía	

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica de instrumento 1

Denominación	:	Cuestionario Clima laboral
Autora	:	Sonia Palma
Adaptado	:	Mosqueira H. (2020)
Propósito	:	Determinar el nivel efectividad organizacional
Administración	:	Grupal

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación	:	Cuestionario Satisfacción laboral
Autora	:	Sonia Palma
Adaptación	:	Mosqueira H (2020)
Propósito	:	Determinar el nivel de productividad laboral
Administración	:	Grupal

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

ESCALA VALORATIVA

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
AUTORREALIZACIÓN					
1. Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución					
2. Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.					
3. Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo					
4. Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.					
5. Los directivos expresan reconocimiento por los logros					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7. Los directivos promueven la capacitación que se requiere.					
8. Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.					
9. Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
10. Se reconoce los logros en el trabajo.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11. Se siente comprometido con el éxito de la institución					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
15. En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
17. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					

19. Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
SUPERVISIÓN					
21. El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30. Existe un trato justo en la institución.					
COMUNICACIÓN					
31. Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.					
32. En mi institución, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.					
36. En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El director escucha los planteamientos que se le hacen					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
40. Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
CONDICIONES LABORALES					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
--	--	--	--	--	--

Nombre : Clima Laboral CL - SPC
Autora : Sonia Palma Carrillo (2004)
Adaptado por : Br. Fanny Mosqueira Hilares (2020)
Forma de Aplicación: Individual – Colectivo
Duración : 15 a 30 minutos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

ESCALA VALORATIVA

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					
1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2. El ambiente donde se trabaja es cómoda.					
3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena.					
4. El ambiente donde labora es incómodo.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
6. El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizas.					
7. Está inconforme con lo que percibes					
8. Felizmente el trabajo, permite cubrir mis expectativas económicas.					
9. Prefiere tomar distancia con las personas que trabajas.					
POLITICAS ADMINISTRATIVAS					
10. Siente que recibe de parte de la empresa maltrato.					
11. Cree que le explotan en el trabajo.					
12. Le disgusta el horario.					
13. El horario de trabajo le resulta incómodo.					
14. Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
15. El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones.					
16. Disfruta trabajar con sus compañeros.					
17. Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19. No siente satisfacción con sus compañeros de trabajo					
DESARROLLO PERSONAL					

20. Siente que el trabajo es justo para su manera de ser.					
21. El trabajo que realiza permite el desarrollo personal.					
22. Disfruta en cada labor que realiza en su trabajo.					
23. Siente felicidad por los resultados que logras en el trabajo					
24. El trabajo le hace sentir realizado.					
25. Haciendo el trabajo te sientes bien contigo mismo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
26. La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier otra.					
27. Las tareas que realizas la percibes como algo sin importancia.					
28. Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
29. Sientes que el trabajo te aburre.					
30. Te gusta el trabajo que realizas					
31. Te sientes complacido con la actividad que realizas.					
RELACION CON LA AUTORIDAD					
32. El equipo directivo es comprensivo.					
33. Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo.					
34. La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
35. No se siente a gusto con los directivos .					
36. Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo.					

Autor : C. Jiménez (2019)
Adaptado por : Br. Fanny Mosqueira Hilaes (2020)
Forma de Aplicación : Individual – Colectivo
Duración : 15 minutos

Anexo 5: Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autorrealización							
1	Existe oportunidad de progresar en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participa en la definición de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
4	Se reconoce los altos niveles de desempeño en los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
7	El directivo promueve la capacitación que el docente requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución educativa promueve el desarrollo del personal docente.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		

10	Se reconoce los logros de aprendizaje obtenidos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibe el compromiso de los trabajadores con la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajador determina sus logros en el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
13	Considera que el trabajador es un factor clave para el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Percibe que los trabajadores están comprometidos con el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Observa que la labor que se realiza es mejor cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumple con las actividades diarias en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Siente que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta en su labor educativa.	✓		✓		✓		
22	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Se evalúa permanentemente para mejorar su labor docente.	✓		✓		✓		
24	Recibe preparación necesaria para realizar un trabajo óptimo.	✓		✓		✓		
25	Percibe que las responsabilidades de los trabajadores están bien definidas.	✓		✓		✓		
26	Existe un sistema de seguimiento y control de las actividades que realizan los docentes	✓		✓		✓		
27	Existe normas y procedimientos que guía la labor docente.	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución educativa.							
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con la labor educativa.	✓		✓		✓		

32	Observa que la información fluye adecuadamente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Percibe suficientes canales de comunicación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
35	Interactúa con personas de mayor jerarquía en la institución educativa.	✓		✓		✓		
36	Afronta y supera los obstáculos presentados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
37	Se fomenta y promueve la comunicación empática y saludable en la institución educativa.	✓		✓		✓		
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal que labora en las diferentes áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
40	Se reconoce los logros del trabajo realizado en las diversas áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
43	Percibe que los trabajadores tienen oportunidad para tomar decisiones en tareas que están bajo su responsabilidad.	✓		✓		✓		

44	Observa que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
45	Cuenta con la oportunidad de realizar su trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
49	Dispone de tecnología que facilite el trabajo educativo.	✓		✓		✓	✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y el logro docente.	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. En Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación Científica



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es cómoda.	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde labora es incómodo.	✓		✓		✓		
5	. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓		
	Beneficios laborales y/o remunerativos							
6	Percibe un sueldo bajo en relación a la labor que realiza.	✓		✓		✓		
7	Está conforme con lo que percibe en sus remuneraciones.	✓		✓		✓		
8	Permite el trabajo cubrir las expectativas económicas.	✓		✓		✓		
9	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
	Políticas administrativas							

10	Es grata la disposición del directivo cuando consultan sobre alguna inquietud.	✓		✓		✓		
11	Cree que le sobrecargan en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Le disgusta el horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo le resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones.	✓		✓		✓		
16	Disfruta trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
19	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Siente que el trabajo se ajusta a su perfil profesional.	✓		✓		✓		
21	El trabajo que realiza permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	✓		✓		✓		

23	Siente felicidad por los resultados que logra en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	El trabajo le hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
25	Se siente bien consigo mismo al realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo	✓		✓		✓		
27	Percibe como algo sin importancia la tarea que realiza.	✓		✓		✓		
28	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
20	Sientes que el trabajo te aburre.	✓		✓		✓		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
31	Te sientes complacido con la actividad que realizas.	✓		✓		✓		
	Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El directivo es comprensivo.	✓		✓		✓		
33	La disposición del directivo cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo, es grata.	✓		✓		✓		
34	Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
35	Me siento a gusto con el directivo .	✓		✓		✓		
36	Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

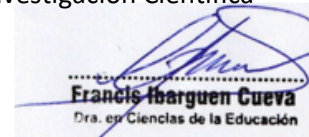
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. En Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación Científica



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	Ítems <i>Autorrealización</i>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe oportunidad de progresar en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participa en la definición de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
4	Se reconoce los altos niveles de desempeño en los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
7	El directivo promueve la capacitación que el docente requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución educativa promueve el desarrollo del personal docente.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros de aprendizaje obtenidos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<i>Involucramiento laboral</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	Percibe el compromiso de los trabajadores con la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajador determina sus logros en el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
13	Considera que el trabajador es un factor clave para el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Percibe que los trabajadores están comprometidos con el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Observa que la labor que se realiza es mejor cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumple con las actividades diarias en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Siente que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		

	<i>Supervisión</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta en su labor educativa.	✓		✓		✓		
22	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Se evalúa permanentemente para mejorar su labor docente.	✓		✓		✓		
24	Recibe preparación necesaria para realizar un trabajo óptimo.	✓		✓		✓		
25	Percibe que las responsabilidades de los trabajadores están bien definidas.	✓		✓		✓		
26	Existe un sistema de seguimiento y control de las actividades que realizan los docentes	✓		✓		✓		
27	Existe normas y procedimientos que guía la labor docente.	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución educativa.							
	<i>Comunicación</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
31	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con la labor educativa.	✓		✓		✓		
32	Observa que la información fluye adecuadamente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Percibe suficientes canales de comunicación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
35	Interactúa con personas de mayor jerarquía en la institución educativa.	✓		✓		✓		
36	Afronta y supera los obstáculos presentados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
37	Se fomenta y promueve la comunicación empática y saludable en la institución educativa.	✓		✓		✓		
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal que labora en las diferentes áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
40	Se reconoce los logros del trabajo realizado en las diversas áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		

	<i>Condiciones laborales</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
43	Percibe que los trabajadores tienen oportunidad para tomar decisiones en tareas que están bajo su responsabilidad.	✓		✓		✓		
44	Observa que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
45	Cuenta con la oportunidad de realizar su trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
49	Dispone de tecnología que facilite el trabajo educativo.	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y el logro docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

02 de junio del 2020

Nombres y apellidos del juez evaluador: Luz Allison Tapia Tapia

DNI: 70013342

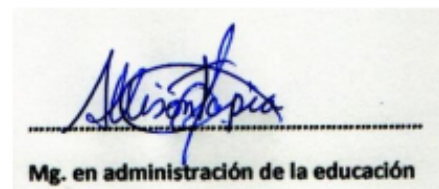
Especialidad del evaluador: Maestra en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. en administración de la educación

Luz Allison Tapia Tapia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	<i>Condiciones físicas y/o materiales</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es cómoda.	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde labora es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓		
	<i>Beneficios laborales y/o remunerativos</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
6	Percibe un sueldo bajo en relación a la labor que realiza.	✓		✓		✓		
7	Está conforme con lo que percibe en sus remuneraciones.	✓		✓		✓		
8	Permite el trabajo cubrir las expectativas económicas.	✓		✓		✓		
9	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
	<i>Políticas administrativas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Es grata la disposición del directivo cuando consultan sobre alguna inquietud.	✓		✓		✓		
11	Cree que le sobrecargan en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Le disgusta el horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo le resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<i>Relaciones interpersonales</i>	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones.	✓		✓		✓		

16	Disfruta trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
19	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	Siente que el trabajo se ajusta a su perfil profesional.	✓		✓		✓		
21	El trabajo que realiza permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Siente felicidad por los resultados que logra en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	El trabajo le hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
25	Se siente bien consigo mismo al realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
26	Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo.	✓		✓		✓		
27	Percibe como algo sin importancia la tarea que realiza.	✓		✓		✓		
28	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
20	Sientes que el trabajo te aburre.	✓		✓		✓		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
31	Te sientes complacido con la actividad que realizas.	✓		✓		✓		
	Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
32	El directivo es comprensivo.	✓		✓		✓		
33	La disposición del directivo cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo, es grata.	✓		✓		✓		
34	Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
35	Me siento a gusto con el directivo.	✓		✓		✓		
36	Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

02 de junio del 2020

Nombres y apellidos del juez evaluador: Luz Allison Tapia Tapia

DNI: 70013342

Especialidad del evaluador: Maestra en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. en administración de la educación

Luz Allison Tapia Tapia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Autorrealización</i>							
1	Existe oportunidad de progresar en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participa en la definición de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
4	Se reconoce los altos niveles de desempeño en los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
7	El directivo promueve la capacitación que el docente requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución educativa promueve el desarrollo del personal docente.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros de aprendizaje obtenidos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<i>Involucramiento laboral</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibe el compromiso de los trabajadores con la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajador determina sus logros en el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
13	Considera que el trabajador es un factor clave para el	✓		✓		✓		

	éxito de la institución educativa.							
14	Percibe que los trabajadores están comprometidos con el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Observa que la labor que se realiza es mejor cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumple con las actividades diarias en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Siente que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	<i>Supervisión</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta en su labor educativa.	✓		✓		✓		
22	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Se evalúa permanentemente para mejorar su labor docente.	✓		✓		✓		
24	Recibe preparación necesaria para realizar un trabajo óptimo.	✓		✓		✓		
25	Percibe que las responsabilidades de los trabajadores están bien definidas.	✓		✓		✓		
26	Existe un sistema de seguimiento y control de las actividades que realizan los docentes	✓		✓		✓		
27	Existe normas y procedimientos que guía la labor docente.	✓		✓		✓		

28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución educativa.							
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con la labor educativa.	✓		✓		✓		
32	Observa que la información fluye adecuadamente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Percibe suficientes canales de comunicación en la institución educativa.	✓		✓		✓		
35	Interactúa con personas de mayor jerarquía en la institución educativa.	✓		✓		✓		
36	Afronta y supera los obstáculos presentados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
37	Se fomenta y promueve la comunicación empática y saludable en la institución educativa.	✓		✓		✓		
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal que labora en las diferentes áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
40	Se reconoce los logros del trabajo realizado en las diversas áreas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
43	Percibe que los trabajadores tienen oportunidad para	✓		✓		✓		

	tomar decisiones en tareas que están bajo su responsabilidad.						
44	Observa que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Cuenta con la oportunidad de realizar su trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
49	Dispone de tecnología que facilite el trabajo educativo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y el logro docente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Blanca Nieve Chinchano Olórtégui

DNI: 23098081

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Blanca Nieve Chinchano Olórtégui
 Mg. en Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Condiciones físicas y/o materiales</i>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es cómoda.	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es muy buena.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde labora es incómodo.	✓		✓		✓		
5	. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓		
	<i>Beneficios laborales y/o remunerativos</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Percibe un sueldo bajo en relación a la labor que realiza.	✓		✓		✓		
7	Está conforme con lo que percibe en sus remuneraciones.	✓		✓		✓		
8	Permite el trabajo cubrir las expectativas económicas.	✓		✓		✓		
9	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
	<i>Políticas administrativas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Es grata la disposición del directivo cuando consultan sobre alguna inquietud.	✓		✓		✓		
11	Cree que le sobrecargan en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Le disgusta el horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo le resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	Siente que no reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<i>Relaciones interpersonales</i>	Si	No	Si	No	Si	No	

15	El ambiente creado por los compañeros es idóneo para desempeñar las funciones.	✓		✓		✓		
16	Disfruta trabajar con sus compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
19	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Siente que el trabajo se ajusta a su perfil profesional.	✓		✓		✓		
21	El trabajo que realiza permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Siente felicidad por los resultados que logra en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	El trabajo le hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
25	Se siente bien consigo mismo al realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo	✓		✓		✓		
27	Percibe como algo sin importancia la tarea que realiza.	✓		✓		✓		
28	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
29	Sientes que el trabajo te aburre.	✓		✓		✓		
30	Te gusta el trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
31	Te sientes complacido con la actividad que realizas.	✓		✓		✓		
	Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El directivo es comprensivo.	✓		✓		✓		
33	La disposición del directivo cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo, es grata.	✓		✓		✓		
34	Llevarse bien con el directivo beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
35	Me siento a gusto con el directivo .	✓		✓		✓		

36	Los directivos valoran el esfuerzo que realizas en tu trabajo.	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Blanca Nieve Chinchano Olórtegui

DNI: 23098081

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
 Mg. en Administración de la Educación

Anexo 6: Confiabilidad de la variable Clima Laboral

Clima laboral.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



22 : P15

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50				
1	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2					
2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1						
3	3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1		Resumen de procesamiento de casos																					4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	
4	4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1		N																					3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	
5	5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1		Casos																					2	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	
6	6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3		Excluido ^a																					0	4	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2
7	7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4		Total																					20	5	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3
8	8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4		a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.																					1	3	2	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	
9	9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1																							1	2	3	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	
10	10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1		Estadísticas de fiabilidad																					5	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	1	1	5	3		
11	11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2		Alfa de Cronbach																					3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	
12	12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2		N de elementos																					2	3	4	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	
13	13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1		,931																					2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	
14	14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4										
15	15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	5	4											
16	16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	4	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5					
17	17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5						
18	18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4					
19	19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5					
20	20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3					

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

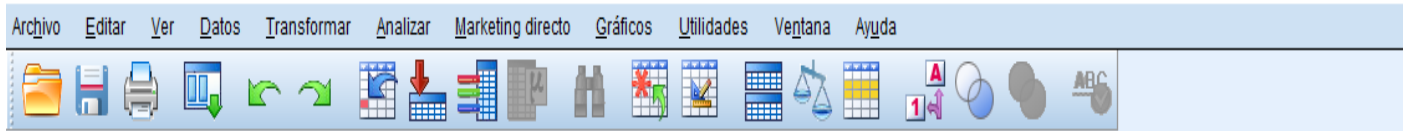
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	50

Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

*Satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



15:

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	1	2	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1
2	2	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2
3	3	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2
4	4	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	2	2	2	3	3	5	2	1	1	2	4	2
5	5	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	1	4	3	2	2	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3
6	6	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	5	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3
7	7	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2
8	8	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	5	1	5	3
9	9	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1
10	10	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1
11	11	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	3	2	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3
12	12	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3
13	13	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4
14	14	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4
15	15	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5
16	16	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3
17	17	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5
18	18	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5
19	19	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	5
20	20	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	5	3	5

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	36

Base de datos de la variable Clima laboral

Clima laboral																																																		
Nº	Autorrealización										Involucramiento laboral										Supervisión										Comunicación										Condiciones laborales									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	2	5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	1	1	1	4	5	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	1	4	2	1	3	2	1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	5	5	3	1	4	4	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	2	4	4	3	5	1	4	5	4	5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	3	4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	4
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	2	2	5	1	5	3	1	5	2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	1	1	4	4	2	5	4	5	1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4
33	3	1	4	2	2	4>																																												

38	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	1	2	2	1	5	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	5	3	2	2	1	1
39	3	2	2	4	4	1	5	4	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	3	1	5	4	5	5	5	3	2	4	2	5	3	4	5	4	2	4	1	1	1	2	1	
40	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	5	5	3	2	3	2	5	4	1	1	5	2	1	5	2	2	2	
41	5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	4	1	5	2	4	4	3	1	3	3	5	5	1	1	4	4	4	5	4	1	1	5	3	3
42	4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	5	4	3	3	1	4	2	4	3	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	3	4	5
43	1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	4	5	3	1	4	2	5	2	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	3	5	5	3	5
44	4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	2	4	4	1	5	3	3	4	1	5	5	1	5	5	1	4	1	4	4	4	1
45	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	1	5	3	1	4	1	4	4	1	1	3	2	4	3	3	4	3	1	5	5	2	5	5	5
46	5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	2	4	1	5	5	5	4	3	3	1	4	4	3	3	5
47	2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4	1	4	3	4	5	3	5	4	2	1	1	1	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	2	1
48	5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2	5	2	4	3	2	2	4	1	4	5	3	5	2	4	3	5	1	2	1	4	5	5	3	1
49	5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5	1	4	5	5	2	2	2	3	1	5	2	1	3	3	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3
50	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2	1	4	3	4	2	4	5	2	2	4	4	4	3	1	1	5	5	1	1	4	5	3	4	1
51	2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4	1	4	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2	3	1	4	4	3	1	3	3	3	5	3
52	3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5	4	1	2	5	1	5	4	1	4	1	4	4	1	5	3	2	5	4	5	5	5	5	2	4
53	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1	5	5	3	1	4	3	1	3	2	3	4	3	5	4	3	1	1	3	1	5	5	4	2	3
54	4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4	4	1	5	3	4	1	1	4	5	2	5	3	2	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3
55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4	1	4	4	3	3	1	3	3	4	5	5	1	1	4	2	4	3	1	4	2	5	3	5	5
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	1	1	3	1	4	5	3	1	2	3	5	2	2	1	4	3	5	2	2	2	1	2	1
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1	4	5	1	2	5	5	2	1	2	2	3	1	5	4	4	2	2	5	1	1	2	5	3	5
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2	2	5	3	5	4	5	4	1	2	3	2	4	5	2	2	5	2	3	3	2	2	1	3	2
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	4	2	4	2	1	3	4	4	1	2	2	4	1	3
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2	5	2	4	1	2	1	2	2	5	2	1	5	4	4	2	1	4	1	1	5	4	1	5	5
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	1	4	4	1	4	1	5	2	3	5	4	1	5	3	4	2	5	4	4	5	2	1	5	3
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	1	1	4	2	1	4	1	4	1	3	5	5	5	4	2	4	1
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4	4	2	1	3	4	4	5	4	1	5	3	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3
64	4	1	4	3	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	2	2	1	3	4	1	3	5	3	5	4	3	3	1	2	4	4	
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	5	2	3	4	2	1	2	4	2	1	4	2	3	1	2	3	3	5	3	3
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1	3	4	1	4	4	1	5	1	3	5	5	3	2	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	1	1	4	2	1	3	2	1	5	5	3	4	3	2	3
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2	5	5	4	2	2	1	4	1	3	5	5	1	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	4	1
69	1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4	5	4	3	1	5	5	1	5	3	2	5	3	2	4	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	5	3
70	3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	1	5	2	5	4	3	3	1	2	1	2	1	1	3	5	5	3	1	5	3	4	2	5	5	1
71	4	4	2	4	4	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	2	5	5	4	5	2	1	3	5	2	5	1	4	2	3	3	3	1	2	4	3	5	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	3	1	
72	2	1	2	1	4	2	1	5	3	1	3	3	2	1	2	2	2	5	3	4	5	4	1	4	5	4	5	3	1	3	4	5	3	3	2	4	4	1	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	5	4
73	5	1	4	5	3	1	2	5	1	1	5	3	1	3	5	5	2	3	2	3	4	4	5	2	5	1	4	2	2	5	5	1	3	3	4	4	3	2	3	1	5	2	5	2	1	1	2	1	2	1
74	3	2	3	4	3	1	5	3	1	3	5	2	5	4	2	4	5	4	2	5	5	1	3	1	4	2	5	5	1	3	1	3	3	2	4	1	5	5	3	2	4	2	4	4	4	4	5	1	2	1
75	1	1	1	1	1	2	4	1	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	2	5	1	4	3	2	1	4	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	5	5	2	4	5	1	4	2	5	3	1	5	4	4
76	3	5	5	1	4	4	2	5	3	2	5	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	2	3	5	4	5	4	5	2	5	5	4	3	2	4	2	4	2	1	1	1	2	3
77	3	3	1	4	1	3	1	4	3	4	5	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	5	3	2	1	4	2	4																

Base de datos de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción laboral																																				
Nº	Condiciones físicas y/o materiales					Beneficios laborales y/o remunerativos					Políticas administrativas					Relaciones interpersonales					Desarrollo personal					Desempeño de tareas						Relación con la autoridad				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36
1	2	5	2	4	1	2	2	2	4	1	3	1	4	4	5	2	1	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	5	5	3	2	3	5
2	2	5	2	2	3	2	5	4	4	3	5	4	2	3	5	2	3	5	2	4	5	5	5	2	3	4	2	2	1	5	2	2	4	2	5	5
3	4	5	4	2	1	5	3	1	3	1	2	4	4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	5	3	2	3	3	4	5	1	1	3	2	2	4	4
4	3	1	5	5	3	1	2	4	4	2	3	1	4	2	3	1	5	1	3	1	3	1	4	5	4	5	2	3	2	5	2	2	3	3	4	1
5	1	3	2	2	2	3	2	1	2	4	1	1	1	4	4	1	5	4	4	5	1	1	3	3	1	5	4	4	3	3	3	4	5	1	2	4
6	2	4	4	5	1	5	4	3	5	5	5	1	1	2	5	1	5	5	5	1	5	2	4	2	3	4	2	1	2	4	1	2	1	1	4	3
7	4	4	2	2	4	5	3	3	3	2	4	3	5	4	1	2	1	4	1	3	4	1	3	2	1	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2
8	5	2	2	1	5	5	4	2	3	3	2	5	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	5	1	2	4	3	4	3	3	1	2	5	5	2	5
9	2	1	4	4	5	2	2	2	1	3	2	1	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	1	3	5	4	3	2	4	2	3	3	2	3
10	1	3	5	1	1	2	1	4	4	4	2	3	5	4	3	4	1	2	2	5	1	5	1	2	5	5	3	4	3	5	5	1	1	1	5	5
11	5	1	4	5	1	5	5	1	1	3	5	2	2	4	3	4	5	5	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	4	3	2	5	5	1	2	3
12	1	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	5	2	3	3	2	3	4	3	4	5	4	3	5	2	1
13	4	1	5	4	2	2	1	3	4	1	3	2	5	4	1	2	3	4	3	1	2	2	4	1	2	4	3	2	4	2	3	1	2	2	1	5
14	3	3	2	5	4	1	4	2	1	1	3	4	2	4	4	3	3	1	4	3	2	3	1	3	4	2	3	5	2	5	1	4	4	1	4	3
15	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	1	3	5	1	5	5	1	2	3	4	1	5	2	3	4	2	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
16	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	1	4	1	2	3	1	1	3	5	5	1	1	3	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	5	2	3
17	3	3	3	3	4	3	5	1	4	1	4	3	1	5	3	3	2	4	1	1	2	4	4	5	2	1	4	4	5	1	1	1	1	1	5	4
18	3	2	1	4	5	1	1	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	4	4	5	5	4	1	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1
19	4	5	1	3	5	4	1	4	5	4	4	3	2	2	5	1	5	5	1	1	5	2	1	1	3	2	3	2	3	4	4	3	5	1	3	1
20	1	2	4	3	3	2	1	3	3	1	3	5	4	2	2	1	1	5	2	2	3	3	2	2	5	4	3	2	1	5	1	3	1	1	4	1
21	2	4	2	2	1	3	2	5	3	2	3	2	2	1	3	1	4	5	1	1	4	1	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	5	5	4
22	3	2	4	2	5	3	3	3	1	5	3	5	2	3	3	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	1	3
23	3	5	4	4	1	4	1	4	4	1	1	2	3	1	3	4	4	4	3	2	4	5	1	3	5	5	1	3	1	3	4	3	3	3	2	3
24	2	2	3	4	3	2	1	5	5	3	5	2	1	1	2	1	1	3	3	3	4	1	2	4	4	5	2	3	3	5	1	4	2	5	5	4
25	1	1	2	4	4	4	4	3	1	5	3	2	2	1	1	4	1	2	3	2	5	1	4	4	2	3	1	5	4	2	1	5	4	1	1	2
26	4	2	1	2	2	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	5	3	1	4	2	2	1	1	5	3
27	4	3	1	1	1	3	5	3	1	2	4	1	4	2	1	5	3	5	4	3	3	1	4	1	3	4	2	5	1	4	2	3	4	5	1	3
28	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	2	4	2	3	5	4	4	3	3	3	5	2	5	3	2	2	1	4	3	2	1
29	4	4	4	2	5	2	1	5	2	1	2	4	5	3	2	4	5	1	4	5	3	3	4	1	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	1
30	4	5	2	4	1	5	5	5	5	5	2	1	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	5	2	5	3	4	1	5	3	2	4	4	1	5	1
31	3	1	5	4	1	3	5	4	5	3	2	4	2	5	1	4	4	4	5	2	4	1	4	4	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1
32	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	5	2	5	2	4	1	4	1	4	1	3	4	3	1	1	5	4	4	2	1	5	5	1	4	5	4
33	3	3	2	4	4	3	1	5	1	3	4	1	3	2	5	3	2	4	4	4	3	5	2	1	4	2	5	2	3	3	4	5	3	3	2	2
34	1	1	5	4	1	5	4	2	3	2	5	5	3	5	2	4	2	1	4	2	4	5	1	5	4	5	3	3	1	1	2	5	5	2	3	3
35	2	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1
36	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	3	2	2
37	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2

38	2	4	3	1	5	1	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	3	2	3	1	4	2	5	4	2	5	1	5	2	5
39	3	3	1	3	1	3	5	4	5	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	1	3	2	2	1	3	5	4	2
40	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	5	1	1	5	5	4	1	5	1	3	3
41	5	3	2	1	3	1	3	1	5	3	2	1	4	5	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	2	1	5	4	3	5	1	4
42	1	3	2	3	5	2	2	5	4	2	3	5	5	4	1	3	1	1	4	1	3	2	2	3	2	5	2	5	4	1	5	4
43	1	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	1	1	5	2	1	4	2	5	2	3	1	4	5	2	1	3	3	2	2	1	4
44	5	1	5	1	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	5	1	1	5	2	5	3	2	2	4	5	3	3	5	3	3	5	2
45	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	5	5	5	3	5	4	1	3	3	5	2	4	4	4	4	5	3	2	1	5	3
46	5	4	3	5	4	1	2	1	4	3	1	1	5	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	5	4	5	3	1	3	1	1	2
47	1	3	5	3	1	3	4	4	5	2	2	4	5	5	5	3	1	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	1	1	5	2	5
48	3	4	3	4	1	1	3	1	4	3	5	4	4	2	5	3	4	1	4	2	1	1	1	5	1	2	5	5	2	4	2	3
49	2	1	1	4	1	3	1	1	3	5	4	5	1	2	3	4	3	1	4	2	1	1	2	2	2	5	3	4	1	2	5	3
50	4	3	5	3	1	1	5	4	5	4	1	5	2	4	5	4	1	3	4	2	3	1	4	1	3	3	3	5	5	3	5	1
51	5	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	1	4	4	5	5	5	3	2	1	5	2	5	4	4	2	4	2	1	2	5	1
52	4	3	2	2	2	4	2	3	5	4	5	1	1	3	2	5	2	1	1	3	3	1	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5
53	5	3	3	1	2	4	5	1	5	3	3	4	3	2	3	3	5	4	1	4	3	5	2	1	2	5	1	4	3	1	4	5
54	1	3	5	2	5	5	5	3	4	4	2	2	3	2	4	2	1	4	3	2	3	4	4	4	4	1	3	5	3	5	2	1
55	3	5	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	1	4	3	3	2	3	1	4	1	1	3	3
56	5	2	3	3	4	5	1	4	4	2	4	2	1	4	3	4	2	2	1	1	2	5	2	3	4	5	2	5	3	3	2	3
57	2	1	5	4	1	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	5	3	4	5	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	1	5	3
58	2	5	3	2	3	1	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	4	4	4	1	4	1	5	2	5	3	4	1
59	3	5	4	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	1	1	4	2	5	3	3	3	5	2	3	5	4	5	4	5	3	1
60	2	2	1	4	2	2	5	1	5	1	2	2	1	4	5	1	5	2	5	3	2	2	4	5	4	5	4	1	2	3	5	3
61	3	3	5	1	2	2	4	4	2	2	1	3	1	1	5	5	2	2	4	1	2	1	1	3	4	5	1	5	2	3	1	3
62	3	2	3	1	1	4	5	2	2	3	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	5	4	2	2	2	1	4	1	5
63	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	3	3	5	3	5	2	5	5	4	5	2	3	5	4	1	5
64	5	3	2	4	4	2	2	3	2	3	1	5	5	1	2	3	1	1	3	1	3	2	4	4	2	5	3	2	1	3	4	2
65	4	1	3	4	4	2	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4	2	1	1	3	5	3	4	3	1	1	1	4	1	5	5	1
66	3	2	2	4	4	5	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	1	5	4	2	5	1	3	3
67	2	4	1	1	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	5	1	4	4	5	1	3	1	5	2	3	1	3	5	1	2	1	1
68	1	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	3	1	3	1	5	1	3	1	3	4	2	5	2	2	2	5	1	3	5	5	5
69	4	3	5	2	5	4	1	3	4	4	1	4	2	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	1	4	5
70	5	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5	2	3	3	2	5	5	3	3	4	4	5	3	1	2	5	1	2	2	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de junio de 2020

Carta P. 175-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

LIC.

GISSELA DEL PILAR ALDANA BRAVO

DIRECTORA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1088 FRANCISCO BOLOGNESI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MOSQUEIRA HILARES, FANNY CHARO; identificada con DNI N° 09505694 y con código de matrícula N° 7002276591; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1088 FRANCISCO BOLOGNESI,
MAGDALENA DEL MAR, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MOSQUEIRA HILARES, FANNY CHARO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1088
"FRANCISCO BOLOGNESI"

UGEL 03 - MAGDALENA
C.M. INICIAL: 0904391 - C.M. PRIMARIA: 0318048 - C.M. SECUNDARIA: 0751230

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la universalización de la salud"

Magdalena del Mar, 18 de junio de 2020

Carta N° 025- 2020/DIRIEN/1088FB

Dr. Carlos Ventura Orbezo
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV FILIAL LIMA

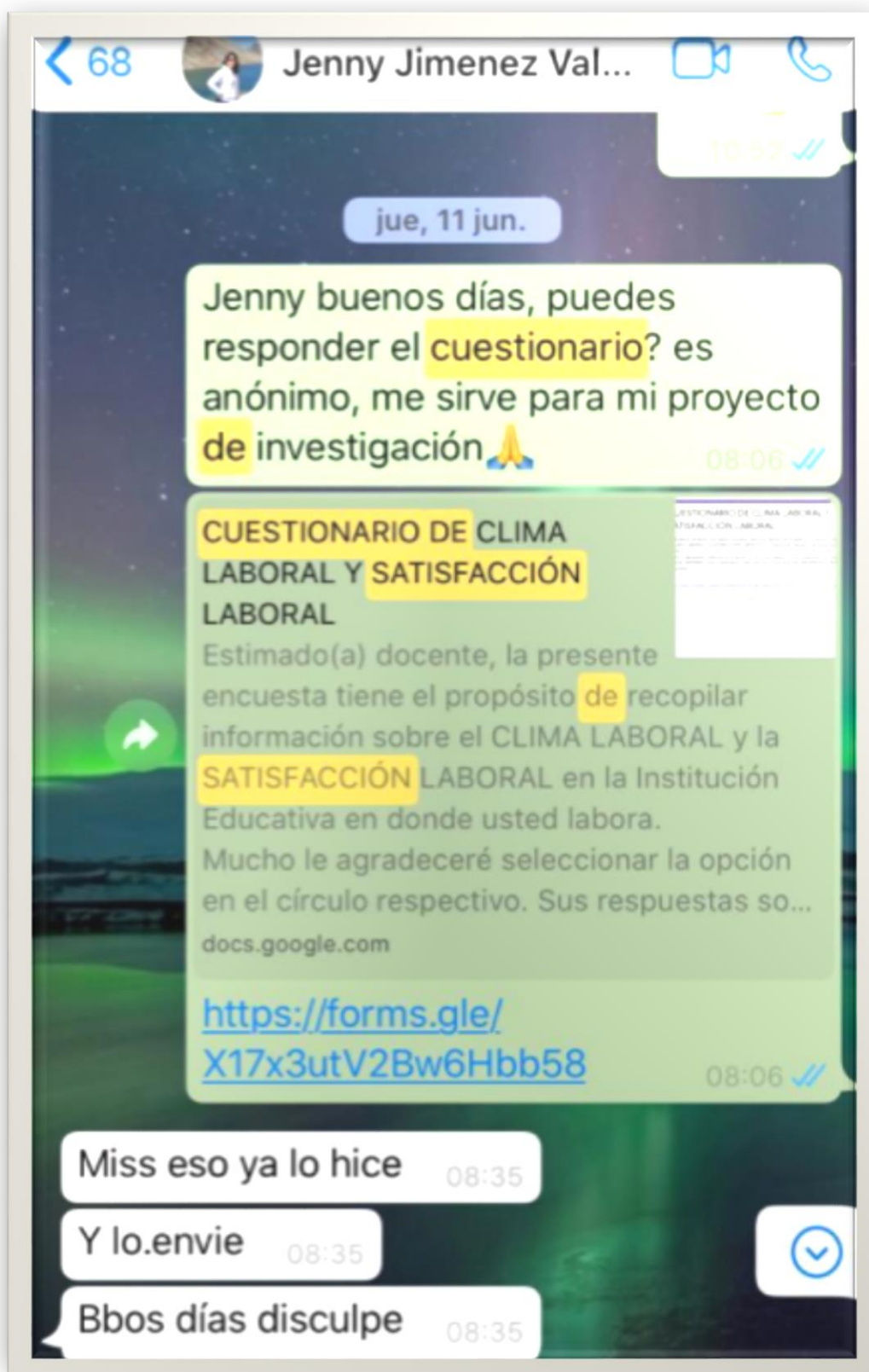
Es grato dirigirme a usted y en mérito de la carta P175-2020-EPG-UCV-LN-FOSLO1/J-INT, comunicarle que la Br. MOSQUEIRA HILARES FANNY CHARO, identificada con DNI N° 09505694 y con código de matrícula N°7002276591 ; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, está autorizada a recabar la información necesaria y lograr el objetivo propuesto en el trabajo de investigación titulado "CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1088 FRANCISCO BOLOGNESI, MAGDALENA DEL MAR, 2020"; con el compromiso de hacer entrega a la institución educativa a mi cargo los resultados del presente estudio.

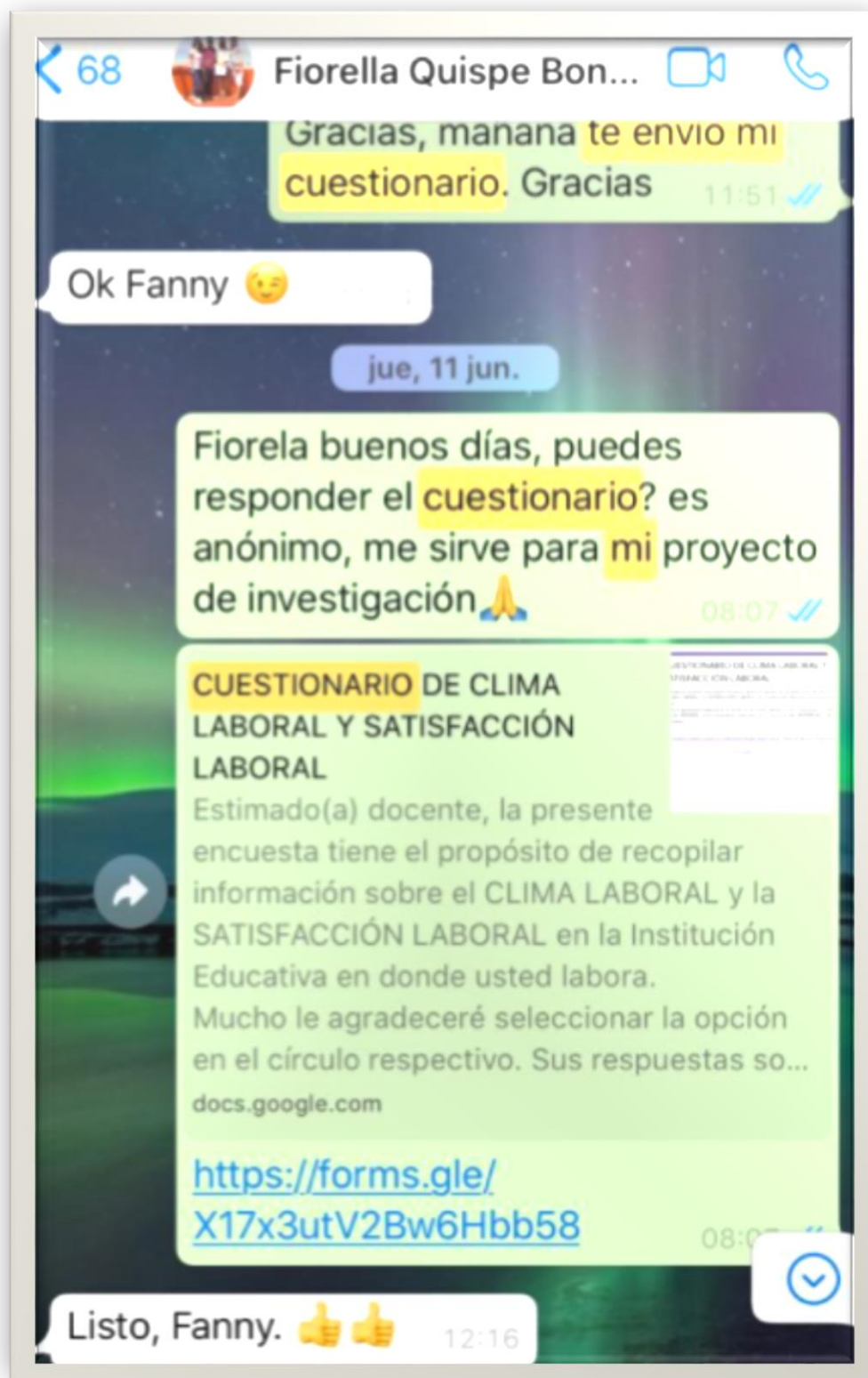
Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi aprecio personal.

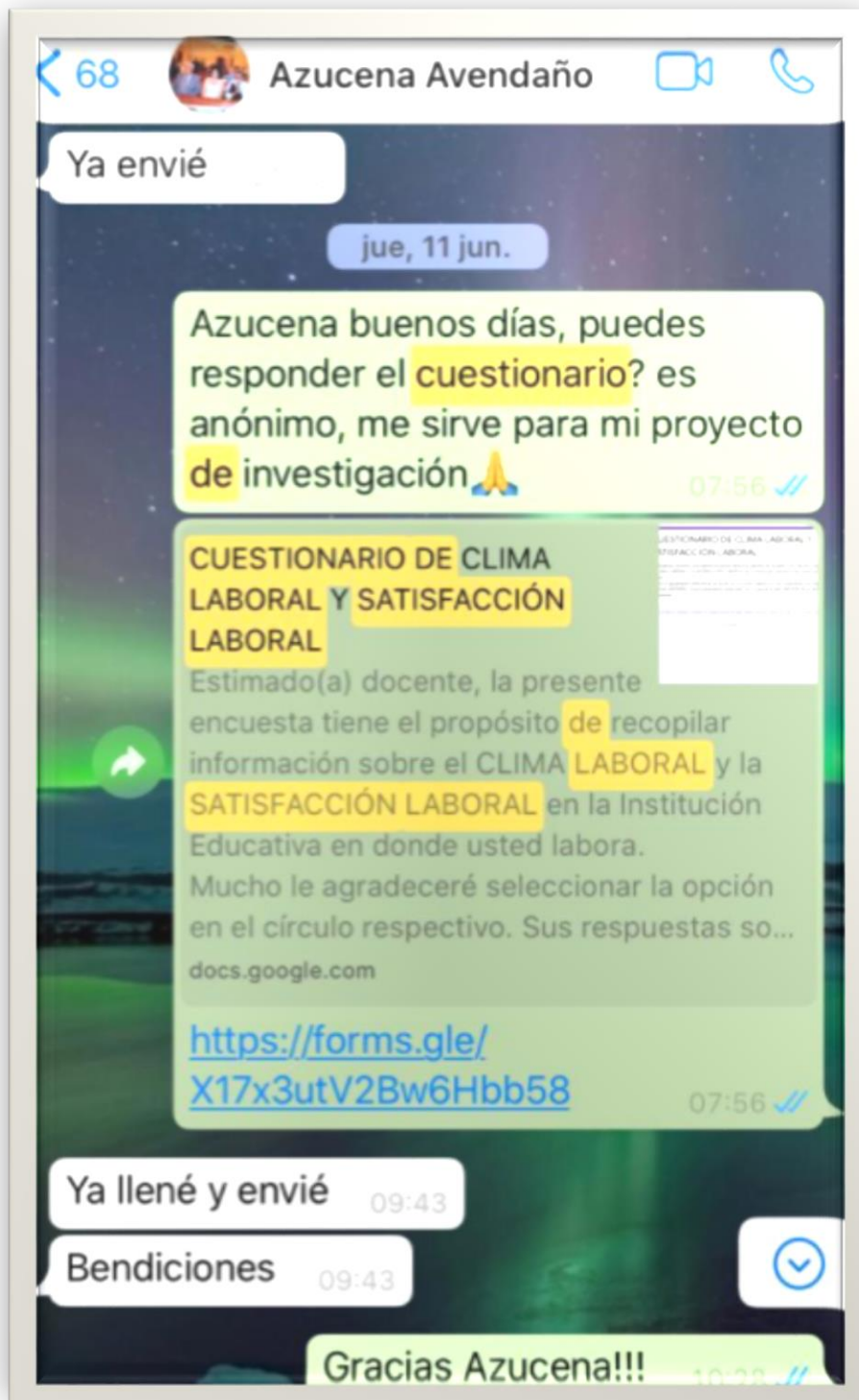
Atentamente,



Lic. Gisela Aldana Bravo
DIRECTORA







CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el CLIMA LABORAL y la SATISFACCIÓN LABORAL en la Institución Educativa en donde usted labora.

Mucho le agradeceré seleccionar la opción en el círculo respectivo. Sus respuestas son de carácter ANÓNIMO, de procesamiento reservado, por lo que se le pide SINCERIDAD en las respuestas.

[Siguiente](#)